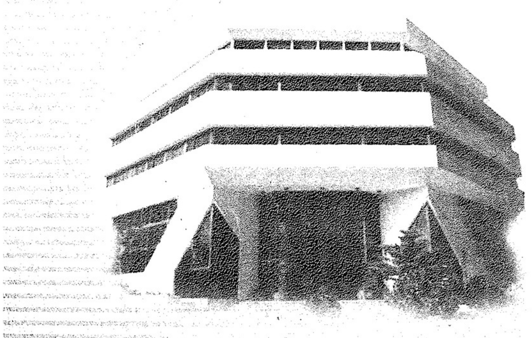


المركــز الديموجرافــى بالقاهــرة

البطالــة فــى مصــر
المسببات والتحديات

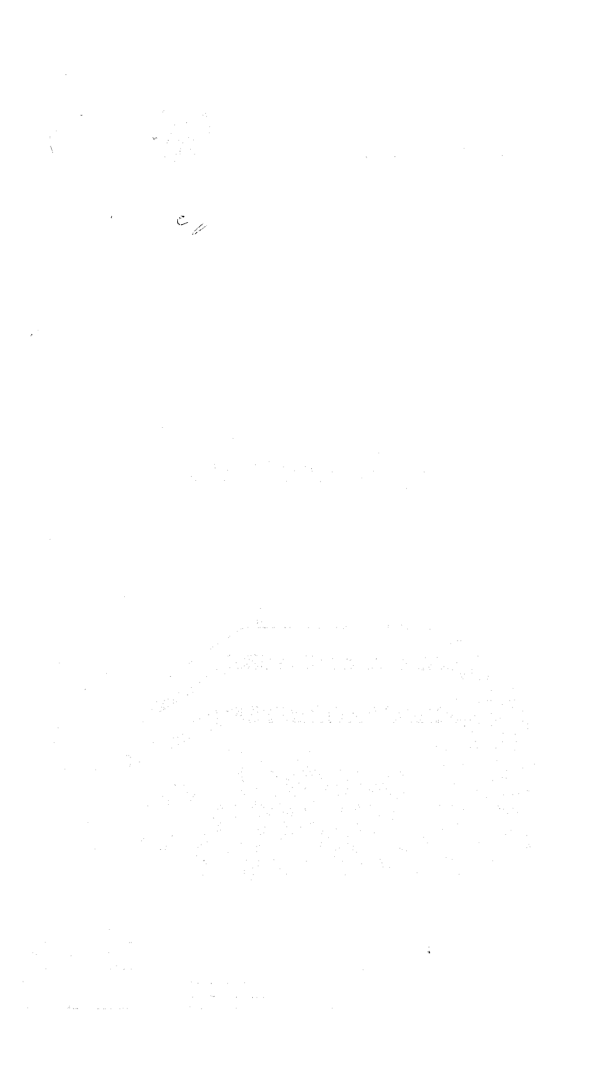


اهداءات ٢٠٠٣

الإدارة العامة للعلاقات العامة

محافظة الإسكندرية

المركز الديموجرافى بالقاهرة
٧٨ شارع رقم ٤ - الهضبة العليا - ١١٥٧١
المقطم - القاهرة
ت : ٥٠٨٠٧٣٥ - ٥٠٨٠٧٤٥ - ٥٠٨٠٩٥٠
فاكس : ٥٠٨٢٧٩٧
البريد الألكترونى : cdc@frcu.eun.eg
الموقع : www.cdc.eun.eg





من كلمات السيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

رئيس الجمهورية

أمننا القومي يكمن في توفير فرص عمل للقضاء على البطالة

في عيد العمال ٢٠٠٢

مطلوب سياسات جديدة للتعليم من أجل تخريج أجيال قادرة على المنافسة ودخول سوق العمل

الإجتماع الوزارى لتحديث التعليم ٤ يوليو٢٠٠٢

هذه السلسلة الجديدة

إيمانا من المركز بأهمية ترسيخ الفكر السكاني لدى القارىء عن طريق نشر وتبادل المعرفة بالأوضاع السكانية للمجتمع المصري من واقع نتائج الأبحاث والدراسات التي تجري فى هذا الصدد وذلك بصورة مبسطة لغير المتخصصين، يسعد المركز إصدار هذه السلسلة الجديدة:

" أوراق فى ديموجرافية مصر "

والتى ستتناول بالإضافة إلى الأوضاع الديموجرافية، عرض العديد من المشاكل والقضايا السكانية المعاصرة مثل مشاكل البطالة والعشوائيات وأوضاع الطفل والمرأة والمسنين والسياسات السكانية وتوقعات المستقبل.

كما يسعد المركز ان يتلقى فى هذا الصدد أى مقترحات أو ملاحظات بشأن هذه السلسلة الجديدة ومحتواها بما يساعد على تحسين صورتها وتعميم فائدتها حتى يتسنى تحقيق الهدف المأمول من اصدارها.

كما أن المركز يرحب بإسهامات الباحثين والمتخصصين فى أطروحات السلسلة بدعم فني وإدارى كامل من المركز. وسيتم إصدار السلسلة باللغة العربية مع ملخص وافى باللغة الإنجليزية.

والله ولى التوفيق ، ،

تقديم

تعتـــبر مشـــكلة البطالة من الظواهر العالمية التى تعانى منها كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وإن اختلفت فيما بينها فى حجمها وأسبابها ومدى تأثيرها على النواحى الاجتماعية والاقتصادية المختلفة للدولة. وبوجه خاص تمثل البطالة إحدى المشكلات المزمنة التى تعانى منها الدول النامية بسبب النمو السريع للسكان الذى يترتب عليه عدم وجود توازن بين المعروض من القوى العاملة التى تسعى إلى الحصول على فرص عمل مناسبة توفر لها الدخـــل الـــلازم لمواجهة متطلبات الحياة وبين القدرات الاقتصادية لهذه الدول واللازمة لخلق العـــدد الكـــافى المطلوب من هذه الفرص. فهناك علاقة موجبة وقوية بين زيادة السكان بهذه الـــدول مـــن ناحية، وما تعانيه حاليا من انتشار البطالة بين قطاع كبير من شبابها الذى يعتبر العمـــود الرئيســـى لتحقيق ما تصبو إليه من رفع مستوى الدخل والتعليم والصحة والخدمات الأساسية لسكانها من ناحية أخرى.

ومصـــر - شـــأنها فى ذلك شأن هذه الدول - تعانى فى الوقت الحاضر من تعطل قطـــاع كـــبير من سكانها نتيجة النقص فى الموارد الطبيعية وعدم توافر القدرات الاقتصادية الضرورية لخلق عدد كاف من فرص العمل لاستيعاب الزيادة السنوية الوافدة من الشباب على القوى العاملة مما أدى إلى خلق وضع خطير من الناحية الاجتماعية والاقتصادية دفع بالقيادة السياسية والمهتمين بشئون التنمية إلى العمل على إيجاد حل سريع لهذه المشكلة للقضاء عليها أو التخفيف من حدتها.

وإيمانـــاً بأهميـــة قضية البطالة فى مصر والآثار السلبية الناجمة عنها، فإن المركز الديموجـــرافى يســـعده أن يقوم بهذه الدراسة فى محاوله لإلقاء الضوء على أبعادها وأسبابها حـــتى يمكـــن تقديـــم بعض التوصيات الموضوعية إلى المسؤولين وصناع القرار، عسى أن تســـهم فى إيجاد حلول مناسبة لهذه المشكلة بالإضافة إلى ما تقوم به الدولة من جهود فى هذا المجال.

ويســـعدنى فى هـــذا المقام أن أوجه شكرى وعظيم امتنانى للجهد الذى قام به فريق الـــبحث ومســـاعدوهم فى المركز، وكل من ساهم معهم لإخراج الدراسة بهذه الصورة التى أتمنى أن تكون ذات فائدة علمية للمهتمين بمعالجة مشكلة البطالة فى مصر.

والله ولى التوفيق،،،

مدير المركز
أ.د. هشام مخلوف

المحتويات

رقم الصفحة

١- المقدمـــة

١-١ : تمهيد

تعتبر القوى البشرية العاملة الدعامة الأساسية للاقتصاد القومى لأى دولة من الدول أيا كان نظامها الاقتصادى، فالقوى البشرية هى القادرة على الإنتاج والتطوير والتقدم العلمى والتكـنولوجى. ولا شـك أن تـنظيم القـوى العاملة وحسن استخدامها وصقل قدراتها ورفع مهاراتهـا له عظيم الأثر فى حسن وكفاءة استغلال الثروات القومية، بحيث تعمل كل الموارد البشـرية والطبيعية على تحقيق أقصى إنتاج تصبو إليه الشعوب لبلوغ مجتمع الرفاهية. ولكن إذا كان جزء من هذه الثروة البشرية معطلاً، فهذا هو مكمن الخطورة لكل من الفرد والمجتمع عـلى السـواء، حيث أن ذلك يعنى أن الاقتصاد القومى ليس فى حالة توظيف كامل لعناصر الإنتاج وموارده المختلفة.

وتعتـبر البطالة بصورها المختلفة أحد مظاهر اختلال سوق العمل الذى يعكس حالة مـن عـدم التوازن فى الاقتصاد القومى. والخلل فى سوق العمل يبرز بوضوح نتيجة لعجز الاقتصاد القومى عن توفير القدر الكافى من فرص العمل لاستيعاب أعداد الراغبين والباحثين عـنها فى سـوق العمل أو لعدم ملاءمة مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية لاحتياجات ومتطلـبات سوق العمل، أو لعدم قدرة أجهزة التشغيل والاستخدام على القيام بمسئولياتها تجاه سـد الثغرة بين العرض والطلب فى سوق العمل، إما عن طريق سياسات تحريك العمالة من قطـاع لآخر، أو من مكان لآخر، أو الحد من مدخلات التدريب والتعليم لبعض التخصصات الـتى لا تتطلـبها الخطـط الاقتصادية والاجتماعية التنموية أو زيادة حجم مخرجات التعليم والتدريب لمواجهة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من بعض التخصصات مع تعديل المناهج بما يتلاءم والطلب على العمالة.

وقد شهدت مصر خلال الآونة الأخيرة مجموعة من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التى أعقبت تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادى وتنفيذ برنامج الخصخصة والتعامل وفق آليات السوق، وكان من أبرزها زيادة معدلات البطالة، وخاصة بين شباب الخريجين وعدم استيعاب سوق العمل لأعدادهم المتزايدة سنوياً.

وعلى الرغم من تعدد السياسات والبرامج التى تقوم بها الحكومة، مثل قيامها بتنفيذ مشروعات البنية الأساسية اللازمة لجذب الاستثمارات المحلية والعربية والدولية وتوجيهها لإقامة المزيد من المشروعات الإنتاجية التى تتيح فرص عمل جديدة، إلا أن حجم المشكلة لا يزال كبيرا وله الكثير من الانعكاسات على حياة الأفراد اليومية بصورة مباشرة وعلى حياة المجتمع ككل. وتكمن خطورة مشكلة البطالة فى كونها مشكلة مركبة ومعقدة، إذ أنها بالإضافة لكونها تمثل إهداراً لطاقات التنمية، فإنها قد تتحول فى لحظة إلى أداة تهدد إنجازاتها والطموحات التى تسعى إلى تحقيقها، وما يترتب على ذلك من آثار سلبية على المناخ الاجتماعى والأمنى الضرورى لعملية التنمية؛ الأمر الذى يتطلب تضافر كل الجهود الرسمية وغير الرسمية لإيجاد حلول لها.

١-٢: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- تحديد حجم وأسباب البطالة والتطورات التى حدثت فيها.
- عرض لخصائص المتعطلين وتوزيعاتهم الجغرافية.
- بيان التحديات التى يتسنى مواجهتها للتغلب على مشكلة البطالة.
- عرض برامج الدولة للتعامل مع مشكلة البطالة وتقييمها.
- اقتراح بعض الحلول التى يمكن أن تساهم فى مواجهة هذه المشكلة.

١- ٣: منهجية الدراسة ومصادر البيانات

تعتمد هذه الدراسة على الأسلوب الوصفى لتحليل البيانات والإحصاءات المتاحة من سلسلة مسوح القوى العاملة بالعينة التى يجريها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء والتى كان آخرها عام ٢٠٠٠. وهذه المسوح تسمح بالتعرف على اتجاه مؤشر البطالة، وما طرأ عليه من تغيير خلال الفترات الزمنية المرجعية لها.

١- ٤ : البطالة ظاهرة عالمية

لا تمثل البطالة ظاهرة خاصة بدولة معينة بذاتها ولكنها تعتبر ظاهرة عالمية تتفاوت حدتها من دولة إلى أخرى، وفقا لمعدلات التنمية الاقتصادية والتحول التكنولوجى وحجم الاستثمارات، ووفقا لحجم ومعدل نمو السكان.

فالعديد من دول العالم المتقدم والنامي يعانى من مشكلة البطالة، ولكن تزداد حدة البطالة في الدول النامية بصورة أكبر، وذلك لضعف قدرتها الاقتصادية على خلق فرص عمل كافية تواكب معدلات النمو السكانى فيها، كما أن العديد من هذه الدول قد أخذ بسياسات الإصلاح الاقتصادي والتحول من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاديات السوق، مما أدى إلى مزيد من البطالة علاوة على تخلى هذه الدول عن سياسة التشغيل التلقائى للخريجين بها وترك تشغيلهم كلية لآليات العرض والطلب فى سوق العمل. كما أدى اتباع الأساليب الإنتاجية ذات الكثافة العالية فى رأس المال نتيجة للتقدم العلمى والتكنولوجى السريع إلى تفاقم حدة تلك المشكلة.

وتشير البيانات الإحصائية لمستوى التشغيل في أي دولة إلى وجود نسبة من البطالة التى تحدث بسبب الحراك المهنى حتى في فترات الانتعاش الاقتصادي الكبير. ويتفق الاقتصاديون على أنه من الصعب تخفيض معدل البطالة في وقت السلم إلى أقل من ٣,٥% أو ٤%، وهو ما يعرف بمعدل البطالة الطبيعى. ومما لاشك فيه أنه في ظروف الكساد

الاقتصـــادي تأخذ معدلات البطالة اتجاهاً تصاعدياً، ويعتبر معدل البطالة الذي لا يتجاوز ٥% مـــن قوة العمل بالمجتمع هو النسبة الطبيعية والآمنة، و ما زاد على ذلك يعنى وجود مشكلة بطالة.

وظاهرة البطالة من المنظور الدولى ليست قاصرة فقط على الدول النامية، بل تمتد أيضا إلى الدول المتقدمة وإن كان يتوافر بهذه الدول نظم حماية اجتماعية للمتعطلين تتضمن منحهم إعانات لمواجهة متطلبات الحياة، ومن ثم فإن البطالة فيها قد لا تعني مشقة الحرمان والجوع والمعاناة مثل ما يحدث فى الدول النامية.

وجـــدول (١) يعرض بعض الإحصاءات عن البطالة في عدد من دول العالم والتى تبين الآتى:

١- أن الــبطـــالة تقع في الحدود الآمنة في بعض الـــدول المتقدمة اقتصادياً مثل اليابـــان (٤,١%) وماليزيا (٣,٤%).

٢- أن البطالة قد تجاوزت الحدود الآمنة في دول متقدمة مثل فرنسا (١١,٩%).

٣- ارتفاع معدلات البطالة بدرجة كبيرة في عدد من الدول النامية والتى قد يمكن ارجاعهـــا لظروف الإصلاح الاقتصادى والتحـــول إلى نظام الســـوق الحـــر ومـــا يتطلبه من تحـــديث لاقتصادياتها والاستـــجابة لاعتبارات العولمة، ومن أمثلة هـــذه الدول الجـــزائر(٢٨,٧%) والمغرب (٢٢%).

وثمـــة ظاهـــرة عالمية أخرى تتمثل فى ارتفاع البطالة بين الشباب بحيث تجاوزت معدلاتهـــا في السنوات الأخيرة ٣٠% فى بعض الدول المتقدمة مثل إيطاليا وفرنسا وأيرلندا. كمـــا بـــلغ نصيب بطالة الشباب فى هذه الدول حوالي ثلث إجمالي البطالة، وقد قارب من النصـــف فـــي إيطاليـــا بوجه خاص. وتظهر هذه المشكلة بدرجة أكبر في الدول النامية كما

يتضح ذلك من معدلات البطالة في دول مثل المغرب وكينيا وسيريلانكا التى تراوحت بين ٣٢% و ٤٠% بين الشباب فى الحضر، خاصة الفئات المؤهلة تعليميا منهم (حسن، ٢٠٠١).

جدول رقم (١)

معدلات البطالة حسب النوع في بعض دول العالم فى عام ١٩٩٩

الدولة	معدل البطالة		
	ذكور	إناث	جملة
الجزائر (١٩٩٧)	٢٦,٩	٢٤,٠	٢٨,٧
استراليا	٧,٣	٧,١	٧,٢
الصين (هونج كونج)	٧,٢	٤,٩	٦,٣
كندا	٧,٨	٧,٣	٧,٦
فرنسا	١٠,٢	١٣,٦	١١,٩
إسرائيل	٨,٥	٩,٤	٨,٩
اليابان (١٩٩٨)	٤,٢	٤,٠	٤,١
ماليزيا	–	–	٣,٤
المغرب	٢٠,٣	٢٧,٦	٢٢,٠

المصدر: International Labour Office, Yearbook of Labour Statistics, 2000.

١- ٥ : صور البطالة

تعددت صور وتعاريف البطالة التى وردت فى النظريات والدراسات المختلفة، كما ظهــرت أنـــــواع مســتحدثة مــنها نتيجة للتغيرات المعاصرة، وفيما يلى أهم صور البطالة المتعارف عليها :

أ- البطالة الكاملة:

أن الــتعريف الدولي الذى على أساسه يتم حصر المتعطلين سواء في التعدادات أو المســوح بالعيــنة يحدد البطالة الكاملة بأنها حالة الفرد القادر على العمل – جسمانياً وذهنياً وعقلياً – ويرغب فيه ويبحث عنه، ولكنه لا يجد الفرصة المناسبة أو العمل المطلوب. ويطلق

أيضـــاً على هذا النوع من البطالة البطالة الإجبارية أو السافرة أو الصريحة بالمقارنة بالبطالة الجزئية.

ب- البطالة الجزئية:

هــذه الصورة من البطالة تعنى عجز العامل عن العثور على عمل منتظم، أو تدنى الدخــل من العمل إلى حد الكفاف أو أقل، أو ترك العمل لفترة من الوقت (مثل الحصول على إجــازة بدون مرتب) كوسيلة للبحث عن عمل آخر أفضل. ومن أسباب حدوثها دخول عمال جدد إلى قوة العمل، أو رجوع عمال قدامى إلى ميدان العمل، أو الانتقال الاختيارى للعاملين بين المهن المختلفة.

جـ- البطالة الموسمية:

وتنشأ البطالة الموسمية نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعا لعدم استمرار مواسم العمل والإنتاج، وغالباً ما يحدث هذا النوع من البطالة في القطاع الزراعى، لما يتسم بــه مــن موســمية أنشــطته الزراعية، وكذلك البطالة التى تصيب عمال صناعة الملابس والمشتغلين بالسياحة.

د- البطالة الدورية:

وهى الــتى تقع على فترات متباعدة بفعل الأزمات الاقتصادية التى تحدث عادة فى أعقــاب فــترات انــتعاش طويلة يترتب عليها انكماش الطلب على العمالة فى سوق العمل. ويتعرض لهذا النوع من البطالة دول الاقتصاد الرأسمالى. ومن المتوقع أن تتعرض له أيضاً اقتصاديات الدول النامية نتيجة لظروف العولمة.

هـ- البطالة المقنعة:

تتمثل هذه الصورة من أشكال البطالة فى استخدام عمالة زائدة تفوق احتياجات العمل الفعــلية ممــا يؤدى إلى أن الإنتاجية الحدية للمشتغلين تكون منعدمة بل قد تكون سالبة، وأن

إستبعاد الزيادة الغير مطلوبة فى عدد المشتغلين سيؤدى إلى زيادة الإنتاج وتحسين ظروف العمل، ورغم ذلك قد تضطر الدولة إلى تشغيل أفراد دون حاجة العمل إليهم نتيجة للضغوط الإجتماعية.

وتقتصر الدراسة الحالية على الصورة الأولى من صور البطالة، وهى البطالة الكاملة والتى من الممكن أن تشكل خطورة بالغة على المجتمعات.

١ - ٦ : قياس البطالة

توجد مقاييس عديدة لظاهرة البطالة أهمها وأكثرها شيوعا ما يعرف بمعدل البطالة وهو عبارة عن النسبة المئوية للأفراد المتعطلين البالغين من العمر ١٥ -٦٤ سنة إلى إجمالى قوة العمل بهذه الفئة العمرية، ويعبر هذا المعدل عن حجم ظاهرة البطالة في المجتمع، كما أنه يستخدم في مقارنة هذه الظاهرة خلال فترات زمنية معينة، سواء كانت بين الدول المختلفة أم بين المناطق أو أية تقسيمات إدارية أخرى داخل الدولة الواحدة. ويعتبر اتجاه هذا المعدل خلال الفترة الزمنية مؤشرا للحكم على قدرة الاقتصاد على توفير وخلق فرص عمل، وذلك فى ظل الظروف المتغيرة عبر الزمن.

ويتم حساب هذا المعدل فى مصر من بيانات مسوح القوى العاملة بالعينة التى يجريها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، فيما عدا السنوات التعدادية، حيث يتم فيها استخدام بيانات التعداد العام للسكان.

وتجدر الإشارة إلى أن القيم المعلنة لمعدل البطالة قد تختلف من مصدر لآخر وذلك يرجع لعدة أسباب أهمها اختلاف التعاريف المستخدمة للمعدل وبالتالى طريقة حسابه والمكونات المستخدمة فى الحساب وأيضا لاختلاف مصادر البيانات وتاريخ الحصول عليها.

٢- تطور وأسباب البطـــالة

تعتــبر الــبطالة إحدى المشكلات الكبرى فى مصر، لما لها من تداعيات عديدة ... سواء سياسية أم اقتصادية أم اجتماعية أم أمنية وغيرها، ولمواجهة هذه المشكلة يجب التعرف على أبعادها المختلفة وبيان وتحليل أسبابها.

٢-١: حجم البطالة

كمــا سبقت الإشارة فإن هذه الدراسة تعتمد على تحليل البيانات الرسمية من مسوح القــوى العامــلة بالعينة التى تجرى دوريا، وعلى بيانات التعداد العام للسكان خلال السنوات الــتعدادية. وهذه البيانات تشير إلى أنه طبقا لتعداد ١٩٩٦ بلغ عدد المتعطلين في ذلك الوقت مــليون وخمسمائة وخمسة وثلاثين ألف نسمة تقريبا (١٥٣٥٠٧١ نسمة) بنسبة قدرها ٨,٩% مــن جمــلة قوة العمل، ثم ارتفع العدد في عام ٢٠٠٠ طبقاً لبيانات بحث العمالة بالعينة الذى أجراه الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء إلى حوالى مليون وستمائة وثمانية وتسعين ألفا تقريبا (١٦٩٨١٠٠ نسمة) بنسبة قدرها ٩%.

ومــع ذلك تتضارب الأرقام بين المسئولين والباحثين في مصر حول عدد المتعطلين تضارباً كبيراً، لدرجة أن البعض يعتقد أن هذه التقديرات الرسمية لا تعبر عن الأرقام الفعلية لعــدد المتعطــلين فى مصر التى تفوق كثيرا الأرقام المعلنة. وقد أفادت إحدى الدراسات أن التقديرات غير الرسمية لمعدل البطالة قد تتراوح بين ١١,٧% و ٢٣,٧% أى تصل فى حدها الأعــلى إلى ما يقرب من ثلاثة أضعاف التقديرات الرسمية الصادرة عن الجــهاز المركزى للتعبــئة العامــــة والإحصـــاء (العيسوى، ٢٠٠٢، الفرجانى ٢٠٠١، رضوان ١٩٩٧). وقد يــرجع مــثل هــذا الاختلاف أو التضارب فى التقديرات إلى اختلاف البيانات أو التعاريف المستخدمة وكذلك لطريقة الحساب كما سبق الذكر.

وقد اعتمد الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في تقدير حجم البطالة في مصر على تعريف منظمة العمل الدولية للشخص المتعطل بأنه الفرد الذى لا يعمل خلال فترة زمنية معينة على أن تتوافر فيه الشروط الآتية:-

- القدرة على العمل.
- الرغبة في العمل.
- البحث عن فرصة عمل.

واعتبارا من مسح القوى العاملة بالعينة لعام ١٩٩٨ أضاف الجهاز إلى هذا التعريف خاصية أخرى للمتعطل، وهى ألا يكون له مورد آخر للرزق، حيث تبين أن كثيراً من الأفراد الذين ينطبق عليهم التعريف السابق للبطالة لديهم مورد آخر للرزق (أرض زراعية مؤجرة – عقارات – ودائع)، وبالتالي تم استبعادهم من فئة المتعطلين.

٢-٢ : تطور حجم قوة العمل والبطالة

تعرف قوة العمل أو السكان النشطون اقتصادياً (مشتغلون ومتعطلون) بأنهم القادرون على المساهمة في العمل سواء كان ذلك في مجالات الإنتاج أم الخدمات، وتحسب قوة العمل عادة بالنسبة للسكان البالغين من العمر ١٥ إلى ٦٤ سنة.

ويبين الجدول رقم (٢) والشكلان (١ و ٢) تطور حجم كل من قوة العمل ومعدل البطالة في مصر خلال العقود الخمسة الأخيرة، بدءاً من عام ١٩٥٠ حتى آخر تقدير لها في عام ٢٠٠٠. وفى هذا الصدد يلاحظ :

١-تضاعف حجم قوة العمل طوال هذه الفترة حوالى ثلاث مرات ونصف مرة من عام ١٩٥٠ إلى ٢٠٠٠، وقد ظهرت هذه الزيادة الكبيرة منذ عام ١٩٨٠، حيث تشير أرقام الجدول إلى أن قوة العمل زادت في العشر سنوات بين ١٩٨٠-١٩٩٠ بحوالي

٣,٢ مـليون نسمة وهى ما تعادل تقريباً الزيادة المماثلة التى حدثت خلال العشرين عامـاً بين عام ١٩٥٠ وعام ١٩٧٠. وخلال العشر سنوات التالية من عام ١٩٩٠ إلى عـام ٢٠٠٠ زادت قـوة العمـل بصورة أكبر حيث بلغت الزيادة حوالي ٥,١ مليون نسـمة، ويمكـن إرجـاع هذه الزيادة إلى ارتفاع معدلات المواليد بصورة كبيرة في السـتينيات والتى صاحبها حدوث انخفاض في معدلات الوفيات، وبالتالى زيادة حجم ومعـدل نمو السكان، مما أدى إلى دخول أعداد كبيرة في سن العمل ظهرت ملامحها منذ عام ١٩٨٠.

٢-تضـاعف عدد المتعطلين أكثر من خمس عشرة مرة خلال الفترة (١٩٥٠-٢٠٠٠)، ويلاحـظ أنه رغم تضاعف العدد خلال الثلاثة عقود الأولى من هذه الفترة، أى خلال السنوات ١٩٥٠ – ١٩٨٠ حوالى ٤ مرات إلا أن إجمالى عدد المتعطلين لم يصل إلى نصف مليون شخص، ويرجع ذلك إلى البدء فى وضع وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجـتماعية وما ترتب عليه من إنشاء العديد من المصانع، وبالتالى خلق الكثير من فرص العمل الجديدة، هذا بالإضافة إلى التزام الدولة بسياسة تعيين الخريجين فى ذلك الوقت.

أما فى العقدين الأخيرين من الفترة المذكورة، أى خلال الفترة (١٩٨٠ – ٢٠٠٠) فقد ارتفـع عـدد المتعطلين ارتفاعا كبيرا حيث زاد عن المليون والنصف مليون متعطل، ويـرجع ذلك إلى تخلى الدولة عن سياسة الالتزام بتعيين الخريجين. هذا بالإضافة إلى ضـعف قـدرة سـوق العمل عن توفير فرص العمل الكافية لمواجهة الزيادة المتدفقة سـنويا فى حجـم قـوة العمل، واستمر عدد المتعطلين فى الارتفاع حتى عام ٢٠٠٠ حيث وصل إلى ١,٧ مليون متعطل، ومع ذلك فقد انخفض معدل البطالة من ١١,١% عـام ١٩٩٠ إلى ٩% عام ٢٠٠٠، وقد يرجع هذا الانخفاض إلى التعديل فى تعريف المتعطل مما يفقد المقارنة معقوليتها.

٣- انعكست زيادة أعداد المتعطلين المشار إليها على معدلات البطالة في تلك الفترة، حيث كـانت فـي العشـر سنوات الأولى (١٩٥٠-١٩٦٠) نحو ٢,١% ثم تضاعفت في العشـرين عـامـاً التالية (١٩٦٠-١٩٨٠) إلى أن وصلت ٤,٣% ثم ارتفـعت مرة أخـرى بأكـثر مـن ٢,٥ ضعفاً ليصل المعدل فى عـام ١٩٩٠ إلى ١١,١% تلاه انخفاض في عام ٢٠٠٠ إلى ٩%.

جدول رقم (٢)

تطور حجم قوة العمل والبطالة في مصر خلال الفترة (١٩٥٠-٢٠٠٠)

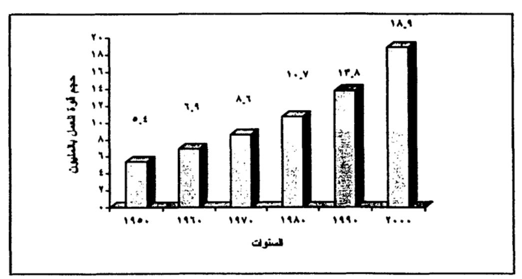
السنة	قوة العمل	عدد المتعطلين	معدل البطالة %
١٩٥٠	٥٤٣٢١٩٠	١١٢٥٣٥	٢,١
١٩٦٠	٦٨٦٠٥٣٤	١٤٢٢١٥	٢,١
١٩٧٠	٨٥٧٥٢١٦	٣٦٨٦٦٦	٤,٣
١٩٨٠	١٠٦٧٨٢٧٣	٤٥٩٠٨١	٤,٣
١٩٩٠	١٣٨٢٦٣٤٠	١٥٣٢٤٦٥	١١,١
٢٠٠٠*	١٨٩٠٢٤٠٠	١٦٩٨١٠٠	٩,٠

المصدر: الجـــهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، قطـــاع الإحصاء، العمالة والبطالة في جمهورية مصر العربية، إبريل ٢٠٠١.

* الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، بحث العمالة بالعينة، ٢٠٠٠.

شكل (١)

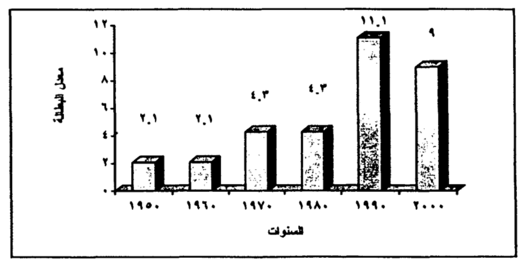
تطور حجم قوة العمل في مصر خلال الفترة (١٩٥٠ - ٢٠٠٠)



المصدر : المرجع السابق

شكل (٢)

تطور معدلات البطالة فى مصر خلال الفترة (١٩٥٠ - ٢٠٠٠)



المصدر : المرجع السابق

٢-٣ : أسباب البطالة

يمكن إرجاع ارتفاع حجم البطالة عام ١٩٩٠ كما هو موضح بالجدول رقم (٢) إلى الأسباب الآتية:-

١- الـزيادة السكانية المستمرة التي أدت إلى ارتفاع في حجم قوة العمل الداخلة إلى سوق العمـل سـنويا (حوالي نصف مليون نسمة سنوياً) دون أن تقابلها زيادة متوازنة في الطاقة الاستيعابية لسوق العمل.

٢- تخـلى الدولـة عـن سياسـة الالتزام بتشغيل الخريجين كل عام، بدءاً من منتصف الثمانينيات، مما ترتب عليه قضاء الخريجين لسنوات طويلة بحثا عن فرصة عمل.

٣- انكماش الطلب على العمالة المصرية في سوق العمل العربي نتيجة تبني الدول النفطية سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، إضافة إلى منافسة العمالة الأسيوية الـتي تقـبل العمـل في تـلك الدول بأجور متدنية إذا ما قورنت بما تتقاضاه العمالة المصرية، وقد أدى ذلك إلى تقلص الطلب على العمالة المصرية بتلك الدول، وظهرت تيارات العمالة العائدة بأعداد كبيرة، بل أن العودة السـريعة والإجبارية من العـراق والكويـت في أعقاب الغزو العراقي للكويت عـام ١٩٩٠ والتي قدرتها وزارة القوى العـامـلة بنحو ٣٩٨ ألف مصري أضافت عبئاً متزايدا على حجم البطالة في مصر (وزارة القوى العاملة، ١٩٩٢).

٤- الآثار الناجمة عن تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في مصر الذي بدأته في نهاية الثمانيـنيات من القرن الماضي لإعادة هيكلة الاقتصاد المصري، وقد تضمن برنامج الإصـلاح الاقتصـادي العديد من السياسات الاقتصادية، مثل خفض معدلات التضخم وعجـز الموازنـة وتحرير أسعار السلع والخدمات وتقليص حجم القطاع العام وتنفيذ بـرنامج الخصخصـة الـذي بدأ بصدور قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة

١٩٩١، وما صاحب ذلك من الاستغناء عن العمالة الزائدة فى الشركات التى يتم خصخصتها بعد منحهم تعويضات (المعاش المبكر). وقد أدى هذا الأسلوب إلى فقد أعداد كبيرة من العاملين لأعمالهم وهم مازالوا في سن العمل، فتوجهوا ثانية إلى سوق العمل بحثاً عن فرص عمل أخرى.

٥- قصور حجم الاستثمار اللازم لخلق فرص عمل كافية لاستيعاب القوى العاملة المتاحة، على الرغم مما تبذله الدولة على المستوى التشريعي والتنفيذي لتشجيع الاستثمار، سواء الأجنبي أم المحلى وتقديم كافة التسهيلات اللازمة لإقامة مشروعات جديدة، إلا أن هذه المشروعات ليست بالقدر الكافي لاستيعاب العمالة الوافدة.

٦- نقص المهارات والكفاءات اللازمة لقوة العمل المصرية التى تؤهلها للحصول على فرص عمل مناسبة سواء فى الأسواق المحلية أو العالمية في ظل التقدم العلمي والتكنولوجى الهائل الذي يسود العالم فى وقتنا الحاضر.

٧- الخلل في سياسات التعليم، والذي فتح باب القبول فى التعليم الجامعىعلى مصراعيه دون النظر إلى الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وأصبحت تتخرج أعداد كبيرة من مراحل التعليم المختلفة في تخصصات عديدة وبأعداد كبيرة لا يحتاجها سوق العمل.

٨- تشغيل الأطفال دون سن العمل مما يؤدى إلى مزاحمتهم للقوى العاملة من البالغين فى الحصول على فرص العمل المتاحة.

٩- ضعف مفاهيم ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع حيث تعود الأفراد الاعتماد على الدولة في العديد من شئون حياتهم لسنوات طويلة أثناء تطبيق النظام الاشتراكي، وما زالت هناك أعداد كبيرة تحجم عن العمل الحر أو العمل بالقطاع الخاص، رغم ما قد يتمتع به هذا العمل من مزايا تفوق مزايا العمل بالقطاع الحكومى.

٢-٤: سـمات وخصـائص المتعطلين

٢-٤-١: *توزيع المتعطلين حسب النوع*

مـن الأهمية بمكان أن نقارن بين الاختلافات فى حجم البطالة بين الإناث والذكـور، ومـن خـلال بيانات ونتائج بحثى القوى العاملة بالعينة عامى ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ المتضمنة فى جدول (٣) والشكلين (٣ ، ٤) يتبين ما يلي:-

١- عـلى الرغم من أن نسبة الذكور من جملة المتعطلين قد فاقت نظيرتها من الإناث فـي عـام ١٩٩٥ حيـث بلغت ٥٢% و ٤٨% على التوالى، إلا أن الصورة انعكست فى عام ٢٠٠٠، لتصبح ٤٤% للذكور مقابل ٥٦% للإناث. ومع ذلك فإن معـدل البطالة بين الإناث ظل أعلى بكثير عن مثيله بين الذكور (٢٤,١% مقابل ٧,٥% فى عام ١٩٩٥ و ٢٢,٧% مقابل ٥,١% فى عام ٢٠٠٠ على التوالى).

٢- بالمقارنـة بين معدل البطالة في عام ١٩٩٥ وعام ٢٠٠٠ يتبين انخفاض معـدل الـبطالة لـلذكور والإنـاث معاً خلال هذه الفترة بمقدار ٢,٣%، وبمقدار ٢,٤% للذكور، ١,٤% للإناث.

وقد يرجع جانب من هذا الانخفاض إلى اختلاف في التعريف المستخدم للمتعطل كما سبق الإشارة إليه، إلا أنه على أية حال تعطى البيانات مؤشراً جيداً لاتجاه معدل البطالة إلى الانخفاض، وإن كان من الملاحظ بصفة عامة أن معدل البطالة مازال مرتفعاً، مما يستلزم المـزيد من الجهد لاستمرار الانخفاض في المستقبل خاصة في ظل الزيادة السكانية السنوية الحالية والمتوقعة ودخول أعداد كبيرة سنوياً في القوى العاملة.

جدول رقم (٣)

توزيع المتعطلين ومعدلات البطالة حسب النوع في مصر

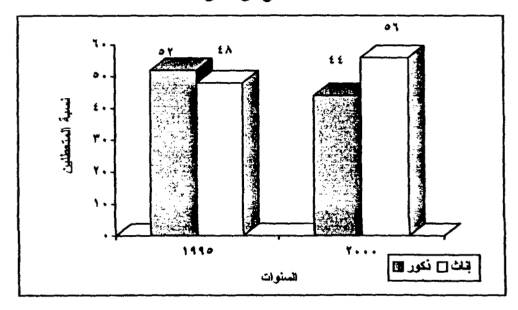
في عامي ١٩٩٥ ، ٢٠٠٠

السنة	عدد المتعطلين ومعدلات البطالة					
	ذكور		إناث		جملة	
	العدد	معدل البطالة	العدد	معدل البطالة	العدد	معدل البطالة
١٩٩٥	٩٩١١٠٠	٧,٥	٩١٩٢٠٠	٢٤,١	١٩١٠٣٠٠	١١,٣
٢٠٠٠	٧٤٣٤٠٠	٥,١	٩٥٤٧٠٠	٢٢,٧	١٦٩٨١٠٠	٩,٠

المصدر : المرجع السابق

شكل (٣)

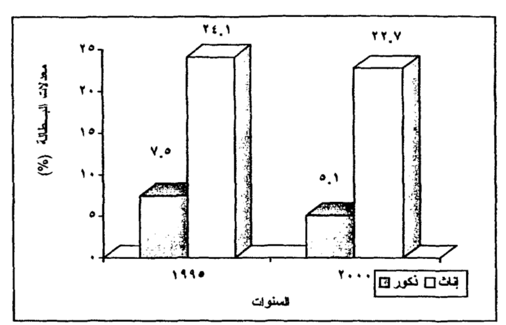
نسبة المتعطلين حسب النوع في عامي ١٩٩٥، ٢٠٠٠



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحثا القوة العاملة بالعينة في عامي ١٩٩٥، ٢٠٠٠.

شكل (٤)

معدلات البطالة حسب النوع فى عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠



<u>المصدر</u> : المرجع السابق

٢-٤-٢ : توزيع المتعطلين حسب الحالة التعليمية

يبين جدول رقم (٤) وشكل رقم (٥) التوزيع العددى والنسبى للمتعطلين حسب الحالة التعليمية، ومنه يلاحظ تركز عدد المتعطلين بصفة أساسية فى فئة المؤهلات المتوسطة (٦٦,٩% فى عام ٢٠٠٠ مقابل ٧٥,٩% فى عام ١٩٩٥) يليها مباشرة حملة المؤهلات الجامعية (٢٢,٥% و ١٢,٤% على التوالى)، بينما انخفضت نسبة المتعطلين من غير حاملى المؤهلات الدراسية بدرجة كبيرة، حيث بلغت بين الأميين ٠,٨% فقط فى عام ٢٠٠٠ مقابل ١,٢% فى عام ١٩٩٥.

جدول رقم (٤)

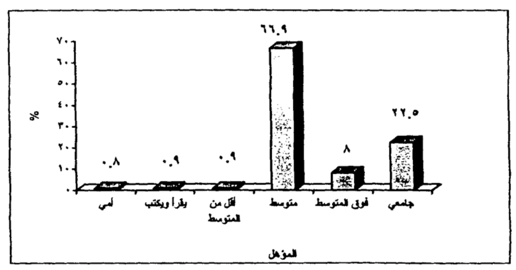
التوزيع العددى والنسبى للمتعطلين حسب الحالة التعليمية فى عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠

الحالة التعليمية	العدد في علم ١٩٩٥	النسبة المئوية	العدد فى عام ٢٠٠٠	النسبة المئوية
أمي	٢٢٩٠٠	١,٢	١٣٦٠٠	٠,٨
يقرأ ويكتب	٢٠٣٠٠	١,١	١٥٧٠٠	٠,٩
أقل من المتوسط	٢٧٤٠٠	١,٤	١٥٦٠٠	٠,٩
متوسط	١٤٥٠٢٠٠	٧٥,٩	١١٣٥٠٠٠	٦٦,٩
فوق المتوسط	١٥٣٢٠٠	٨,٠	١٣٦٥٠٠	٨,٠
مؤهل جامعي فأعلى	٢٣٦٤٠٠	١٢,٤	٣٨١٧٠٠	٢٢,٥
الجملة	١٩١٠٤٠٠	١٠٠,٠	١٦٩٨١٠٠	١٠٠,٠

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحثا القوى العاملة فى عامى ١٩٩٥و ٢٠٠٠.

شكل (٥)

التوزيع النسبي للمتعطلين حسب الحالة التعليمية عام ٢٠٠٠



المصدر: المرجع السابق

وجدير بالذكر أن التوزيع النسبى للمتعطلين يختلف تبعا لنوع المؤهل، وذلك كما هو موضح بالجداول أرقام (٥، ٦، ٧) والتى تشير بياناتها إلى النتائج التالية:

١- يتركز المتعطلون فى مجال خريجى التعليم التجارى بصفة عامة، سواء كان المؤهل عالياً أو فوق المتوسط أو متوسطاً، ففى حالة المؤهلات العليا يوجد أكثر من ثلث المتعطلين (٣٤,١%) من حاملى بكالوريوس التجارة، وفى المؤهلات فوق المتوسطة أكثر من الثلثين (٦٧,٨%) من حاملى مؤهلات تجارية، وفى المؤهلات المتوسطة أكثر من نصف المتعطلين (٥١%) من حاملى دبلوم التجارة. وهذا يرجع إلى وجود أعداد كبيرة من الخريجين فى هذا التخصص.

٢- يعانى خريجو كليات الهندسة ومعاهد إعداد الفنيين الصناعيين والمدارس الثانوية الصناعية أيضا من البطالة – بنسب متفاوتة – فبين المتعطلين من حاملي المؤهلات العليا يوجد أكثر من ٤% من حاملى بكالوريوس الهندسة، نظرا لعدم قدرة سوق العمل على استيعاب جميع خريجى كليات الهندسة. أما بالنسبة للمتعطلين من حاملي المؤهلات فوق المتوسطة، فيوجد أكثر من الربع (٢٨,٨%) من حملة دبلوم إعداد الفنيين الصناعيين، وأكثر من ٣٥% من المتعطلين من حملة المؤهلات المتوسطة حاصلون على دبلوم المدارس الثانوية الصناعية.

جدول رقم (٥)

التوزيع العددى والنسبى للمتعطلين من خريجى الجامعات والمعاهد العليا عام ١٩٩٣

المؤهلات	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس زراعة والمعاهد العليا الزراعية	٢٧٩٠٦	١٤,٥
ليسانس الآداب والآثار	٢٩٦٥٩	١٥,٤
بكالوريوس التجارة والمعاهد العليا التجارية	٦٥٥٤٠	٣٤,١
ليسانس حقوق	٢٨١٥٠	١٤,٦
بكالوريوس الهندسة	٨٨٨٥	٤,٦
بكالوريوس الخدمة الاجتماعية	١٣٨٧٨	٧,٢
باقى المؤهلات والتخصصات	١٨٤٣٣	٩,٦
الإجمالى	١٩٢٤٥١	١٠٠

المصدر : مركز معلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، حصر فائض للخريجين، نوفمبر ١٩٩٣.

جدول رقم (٦)

التوزيع العددى والنسبي للمتعطلين من خريجى المعاهد فوق المتوسطة عام ١٩٩٣

المؤهلات	العدد	النسبة المئوية
دبلوم إعداد الفنيين التجاريين ودبلوم السكرتارية	٩١٠٥٦	٦٧,٨
دبلوم إعداد الفنيين الصناعيين	٣٨٦١٦	٢٨,٨
دبلوم الخدمة الاجتماعية	٢٠٧٣	١,٥٤
باقى المؤهلات فوق المتوسطة	٢٦٠٨	١,٩٣
الإجمالى	١٣٤٣٥٣	١٠٠

المصدر : المرجع السابق

جدول رقم (٧)

التوزيع العددى والنسبي للمتعطلين من خريجى المدارس الفنية المتوسطة عام ١٩٩٣

المؤهلات	العدد	النسبة المئوية
دبلوم المدارس الثانوية التجارية	٥٦٠٢٤٨	٥١,٠
دبلوم المدارس الثانوية الصناعية	٣٩١٨٦٩	٣٥,٧
دبلوم المدارس الثانوية الزراعية	١٤١٧٩٧	١٢,٩
المؤهلات المتوسطة الأخرى	٤٣٥٩	٠,٤
الإجمالى	١٠٩٨٣٠٩	١٠٠

المصدر : المرجع السابق

٢-٤- ٣ : *توزيع المتعطلين حسب السن*

تبين البيانات الواردة بجدول (٨) التوزيع العمرى للمتعطلين فى عام ٢٠٠٠، حيث يتضح الآتي:-

١- تتركز البطالة في الأعمار الأولى، حيث أن ما يقرب من ٦٥% من إجمالي المتعطلين أعمارهم تقل عن ٢٥ سنة (١٥-٢٤) وأن ما يزيد عن ٩٠% منهم في الأعمار أقل من ٣٠ سنة (١٥-٢٩). ويعنى ذلك أن الغالبية العظمى من المتعطلين هم من الشباب حديثى التخرج والذين يبحثون عن عمل لسنوات طويلة.

٢- يوجد ٩,١% من المتعطلين في الأعمار (٣٠- ٣٩سنة) وإن كان هذا الرقم يبدو منخفضا نسبياً، إلا أنه يعبر عن مشكلة حقيقية، لأن معظم أفراد هذه الفئة العمرية هم غالباً من المتزوجين وأصحاب العائلات.

٣- نسبة المتعطلين في الأعمار أكثر من ٤٠ سنة تبلغ أقل مستوى لها، حيث تمثل ٠,٦% من جملة المتعطلين.

جدول رقم (٨)

التوزيع النسبي للمتعطلين عام ٢٠٠٠ حسب فئات العمر

فئة العمر	١٥-	٢٠-	٢٥-	٣٠-	٤٠-	٥٠-	٦٠-٦٤	الجملة
نسبة المتعطلين	٢١,٤	٤٣,١	٢٥,٨	٩,١	٠,٤	٠,٢	-	١٠٠

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث القوى العاملة بالعينة عام ٢٠٠٠.

٢-٤-٤ : <u>التوزيع الجغرافي للبطالة</u>

يختلف مستوى البطالة في محافظات الجمهورية بدرجة كبيرة، حيث يبين جدول رقم (٩) أن معدل البطالة في عام ٢٠٠٠ قد سجل أعلى مستوى له بمحافظة أسوان حيث بلغ ٢٤,٧% أى أن ما يقرب من ربع القوى العاملة في هذه المحافظة متعطل. وفي نفس الوقت تنخفض البطالة إلى أدنى مستوى لها في محافظة بني سويف، حيث بلغ المعدل ٤% تقريباً.

وبصفة عامة يمكن تقسيم محافظات الجمهورية إلى ثلاثة مستويات، طبقا لمستوى قيمة معدل البطالة:

١- محافظات ذات بطالة مرتفعة (١٠% فأكثر) وتضم أسوان، كفر الشيخ، قنا، أسيوط، الإسماعيلية، البحيرة، الدقهلية، بور سعيد، الوادى الجديد، الغربية، السويس وشمال سيناء.

٢- محافظات ذات بطالة متوسطة (من ٧% إلى أقل من ١٠%) وتشمل محافظات الشرقية، جنوب سيناء، سوهاج، المنيا، القليوبية، البحر الأحمر، والمنوفية.

٣- محافظات ذات بطالة منخفضة نسبياً (أقل من ٧%) وهى القاهرة، دمياط، الجيزة، مطروح، الفيوم، الإسكندرية وبني سويف.

جدول رقم (٩)

الترتيب التنازلى لمعدل البطالة فى محافظات الجمهورية فى عام ٢٠٠٠

المحافظة	المعدل	المحافظة	المعدل
أسوان	٢٤,٧٠	جنوب سيناء	٩,١٧
كفر الشيخ	١٣,١٧	سوهاج	٨,٩١
قنا	١١,٩٨	المنيا	٨,٧٠
أسيوط	١١,٧١	القليوبية	٨,٥٦
الإسماعيلية	١١,٤٧	البحر الأحمر	٧,٧٩
البحيرة	١١,٤٤	المنوفية	٧,٤٨
الدقهلية	١١,٢٦	القاهرة	٦,٦٤
بورسعيد	١١,١٣	دمياط	٦,٢٣
الوادى الجديد	١٠,٨٦	الجيزة	٥,٧١
الغربية	١٠,٣١	مطروح	٥,٤٩
السويس	١٠,٢٨	الفيوم	٤,٨٣
شمال سيناء	١٠,٢٣	الإسكندرية	٤,٧٧
الشرقية	٩,٩٦	بنى سويف	٤,٠٢
إجمالى الجمهورية	٩		

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، مسح العمالة بالعينة ٢٠٠٠.

٢-٤-٥ : توزيع البطالة بين الريف والحضر

يوضح جدول (١٠) معدلات البطالة في عام ٢٠٠٠ فى كل من ريف وحضر مصر. ومن هذا الجدول يتبين أن مستوى البطالة مرتفع فى الحضر (٩,٦%) بالمقارنة بمستواها فى الريف (٨,٥%).

جدول رقم (١٠)

معدلات البطالة فى الريف والحضر في مصر فى عام ٢٠٠٠

محل الإقامة	معدل البطالة
حضر	٩,٦
ريف	٨,٥

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مسح العمالة بالعينة عام ٢٠٠٠.

٢-٥ : عمالة الأطفال

مـــن الملامح الفريدة لقوة العمل والبطالة فى مصر، عمالة الأطفال دون سن العمل ومزاحمة هذه العمالة للعمالة المهنية العادية. وتشير بيانات وزارة القوى العاملة إلى زيادة في عمالـــة الأطفال (٦-١٤ سنة). فقد ارتفع عدد المشتغلين من الأطفال من ٨٣٨ ألف طفل في عام ١٩٧٤ أى ما يعادل ٩% من جملة القوى العاملة في هـــذا التاريخ إلى ١٤٧٣ ألف طفل فـــي عام ١٩٨٤، أى إلى ١١% ثم لتجه إلى الانخفاض في عام ١٩٩٣ ليصل إلى حوالى ٤٤٨ ألف طفل يمثلون ٢,٧% من إجمالي القوى العاملة. وقد يرجع السبب فى هذا الانخفاض إلى الاخـــتلاف فـــي أســـلوب جمع البيانات، علاوة على أن كثيراً من الأسر قد لا يعطى بيانـــات دقيقة عن تشغيل أطفالهم. ورغم أن قانون حماية الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ يمنع تشغيل الأطفال أو تدريبهم قبل بلوغهم الرابعة عشرة من العمر، فإن عمالة الأطفال ما زالت تشكل إلى حد ما منافسة قوية للعمالة المهنية بوجه خاص.

٣ - جهود الدولة لمواجهة مشكلة البطالة وتحدياتها

قبل تناول جهود الدولة لمواجهة مشكلة البطالة، يمكن أولاً استعراض التحديات التى تواجهها فى هذا الصدد.

٣-١ : التحديات التي تواجه الدولة لإيجاد حلول لمشكلة البطالة

لابـــد من الاعتراف بأنه ليس من السهل معالجة مشكلة البطالة فى مصر بعد تضخم حجمهـــا وزيـــادة حدتهـــا، وخاصـــة بين خريجى الجامعات والمعاهد العليا وفوق المتوسطة والمدارس المتوسطة الذين يمثلون الصفوة المتعلمة من الشباب الذى إذا أحسن استغلاله يمكن أن يســـهم فى سرعة عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة حتى يتسنى استيعاب الحجم المـــتزايد للداخلين الجدد من القوى العاملة إلى سوق العمل. ونظرا لتناقص الدور الاقتصادى لـــلدولة فى أعقـــاب التخلص من جزء كبير من مؤسسات ومنشآت القطاع العام والتخلى عن

سياســة تعييــن الخــريجين، هذا بالإضافة إلى أنه فى ظل الاتجاه نحو اقتصاديات السوق، والــتطور التكنولوجى وثورة الاتصالات والمعلومات التى يشهدها العالم الآن أصبح الاقتصاد القــومى لأى دولـــة جزءاً من الاقتصاد العالمى الذى يؤثر فيه ويتأثر به، مما يضيف أعباء كــثيرة عــلى اقتصــاديات الــدول الــنامية التى تفتقر إلى البنية الأساسية والقدرة التنافسية للاقتصــاديات المتقدمة، وذلك يحتم التعامل مع مشكلة البطالة بمصر فى إطار ازدياد مفعول التكتلات الاقتصادية الكبيرة التى تتعدى الحدود الجغرافية للدول؛ حيث من الصعب معالجتها فى معزل عن اقتصاديات العالم الذى نعيش فيه.

لــذا فــإن حلول مشكلة البطالة تواجه العديد من التحديات، التى يمكن تقسيمها إلى نوعيــن بالنظر إلى طرفي مشكلة البطالة المتمثلين في العرض، أى قوة العمل المتاحة وحجم الطلب على العمالة، أى توافر فرص العمل.

ويمكن إيجاز أهم التحديات التى تتعلق بكلا الجانبين فيما يلى :

٣-١-١ : التحديات التى تتعلق بحجم وخصائص قوة العمل

١ - الزيادة المستمرة في حجم قوة العمل

لعــل الــتحدي الأكبر يتمثل في تزايد حجم قوة العمل سنويا مما يزيد المشــكلة تعقيــداً، فــإذا كــانت المشكلة قائمة بهذه الحدة حالياً، فإن الوضع في المستقبل مع اســتمرار تدفــق أعداد متزايدة من السكان في سن العمل سنوياً سيجعلها أكثر صعوبة. وقد أجرى المركز الديموجرافى بالقاهرة دراسة عن إسقاطات السكان المستقبلية لمحافظات مصر لأغــراض الــتخطيط والتنمية ٢٠٠١-٢٠٢١ وتضمنت تقديرات حجم قوة العمل المتوقعة بفــرض ثبات نسبة المساهمة في النشاط الاقتصادى طوال تلك الفترة، كما تضمنت الدراسة أيضا تقديرات لفرص العمل المطلوب توافرها ســنوياً خلال تلك الفترة، وهى تعادل صافى

الـــزيادة الســـنوية فى قوة العمل فى ضوء الزيادة السكانية المتوقعة، وذلك كما هو مبين في جدول رقم (١١).

جدول رقم (١١)
حجم قوة العمل المقدرة، وصافى الزيادة السنوية فى قوة العمل
خلال الفترة (٢٠٠١ - ٢٠٢١)

(الأعداد بالألف)

السنة	حجم قوة العمل المقدرة	صافي الزيادة السنوية في قوة العمل*
٢٠٠١	١٩٣٢٢	٥٥٤
٢٠٠٢	١٩٨٧٦	٥٣٦
٢٠٠٣	٢٠٤١٢	٥٢٥
٢٠٠٤	٢٠٩٣٧	٥١٢
٢٠٠٥	٢١٤٤٩	٤٩٨
٢٠٠٦	٢١٩٤٧	٤٨٤
٢٠٠٧	٢٢٤٣١	٤٦٦
٢٠٠٨	٢٢٨٩٧	٤٥٨
٢٠٠٩	٢٣٣٥٥	٤٦٥
٢٠١٠	٢٣٨٢٠	٤٧٦
٢٠١١	٢٤٢٩٦	٤٧٨
٢٠١٢	٢٤٧٧٤	٤٨٧
٢٠١٣	٢٥٢٦١	٤٩٢
٢٠١٤	٢٥٧٥٣	٤٩١
٢٠١٥	٢٦٢٤٤	٤٨٣
٢٠١٦	٢٦٧٢٧	٤٦٢
٢٠١٧	٢٧١٨٩	٤٨٨
٢٠١٨	٢٧٦٧٧	٤٧١
٢٠١٩	٢٨١٤٨	٤٦٩
٢٠٢٠	٢٨٦١٧	٤٧٠
٢٠٢١	٢٩٠٨٧	٤٧٨

المصـــدر: مخلوف، هشام وعبد القادر، فريال "إسقاطات السكان المستقبلية لمحافظات مصر لأغراض التخطيط والتنمية ٢٠٠١ – ٢٠٢١" المركز الديموجرافى، سبتمبر ٢٠٠٠.

* صافى الزيادة السنوية فى قوة العمل = تقدير القوى العاملة فى العام اللاحق-تقدير القوى العاملة فى العام السابق

وتشير هذه الدراسة من واقع بيانات جدول رقم (١١) إلى الآتي:

١- سيزداد حجم قوة العمل من ١٩,٣ مليون نسمة عام ٢٠٠١ حتى يصل إلى ٢٩,١ مليون نسمة عام ٢٠٢١، أي أن حجم قوة العمل سيزداد بمقدار ١٠ مليون نسمة تقريبا خلال العشرين عاما القادمة. وهذه الزيادة ترجع إلى الزيادة السكانية المستمرة طوال تلك الفترة، مع الأخذ فى الاعتبار أن هذه التقديرات مبنية على افتراض ثبات معدلات المساهمة فى النشاط الاقتصادى، غير أن هناك احتمالا لارتفاع هذه المعدلات فى المستقبل خاصة بالنسبة للإناث.

٢- تبلغ الزيادة السنوية الصافية في حجم قوة العمل ٥٥٤ ألف فى عام ٢٠٠١، ثم تتناقص سنويا حتى تصل إلى ٤٧٨ ألف فى عام ٢٠٢١ ٠ ويرجع هذا التناقص إلى انخفاض معدل النمو السكاني السنوي الذى بدأ منذ الثمانينيات.

٣- متوسط حجم الزيادة السنوية الصافية في قوة العمل يساوى نصف مليون نسمة تقريبا، وهذا العدد هو الحد الأدنى لفرص العمل المطلوب توفيرها سنويا، وحيث أن تكلفة توفير فرصة العمل الواحدة لا تقل عن ٣٠ ألف جنيه، فإن تكلفة توفير فرص العمل الجديدة لا تقل سنويا عن ١٥ بليون جنيه، وهذا المبلغ مطلوب للمحافظة على معدلات المساهمة الحالية طوال تلك الفترة ومنع تفاقم مشكلة البطالة. ولكن إذا ما أريد الحفاظ على الأمن والسلام الاجتماعى بالإضافة إلى تحقيق الدولة تقدما في الوضع الاقتصادي والتنموي، فإنه يجب توفير فرص عمل أكثر حتى يمكن خفض معدلات البطالة بشكل ملحوظ عن وضعها الحالي.

٢ - *ضعف القدرات الفنية والمهارية للعمالة المصرية*

من التحديات الهامة أيضاً ضرورة رفع القدرات الفنية والمهارية للعامل المصرى، حـــتى تزداد إنتاجيته ويصبح قادراً على المنافسة، سواء محلياً أم عالميا ، ويتم ذلك بالتدريب

الجيـد والمستمر على النواحي الفنية والتقنية الحديثة وأيضاً رفع قدرات العامل المهارية في مجـالات العمـل، وذلك من خلال برامج التنمية البشرية التى تعتبر أساسية في رفع قدرات الفرد وتنمية مهاراته، وذلك باستخدام الأساليب الحديثة في التدريب.

٣ - *عدم كفاءة النظام التعليمي في مصر*

يحتاج النظام التعليمى الحالى فى مصر إلى تحديث وتطوير، حتى يمكن رفع قدرات الطلاب علمياً وفنياً. ويمكن تحديد التطوير المطلوب في المحاور الثلاثة الآتية:

(أ) : تطوير أساليب وطرق التعليم

يستلزم الأمر إحداث تغييرات فى أساليب وطرق التعليم حتى يمكن التحول من تلك الأسـاليب الـتى تعـتمد عـلى الحفـظ والتلقين إلى الأساليب التى تنمى القدرة على البحث والابـتكار، وذلك حتى يمكن رفع قدرات خريجى النظام التعليمى ومن اجل خلق أجيال قادرة على المنافسة فى مجالات العمل.

(ب) : تنقية وتطوير المحتوى التعليمي

يسـتلزم الأمـر العمل على تطوير وتحديث البرامج الدراسية وذلك بتنقيتها مما هو غيـر مفيـد أو مـا هـو مكرر، والعمل على إدخال المواد الحديثة التى تتمشى مع العصر ومتطلـباته والتى تنمى مهارات الخريجين لزيادة استيعابهم للأساليب التكنولوجية الحديثة فى الإنتاج.

(جـ) : ربط السياسة التعليمية باحتياجات السوق

ويـتم ذلك عن طريق إجراء دراسات للاحتياجات الفعلية للسوق المحلى والخارجى مـن العمالـة (أعدادها وتخصصاتها ونوعياتها) وذلك في الوضع الحالي وفى المستقبل على ضـوء المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتى على أساسها يتم تحديد الأعداد اللازمة في

مــراحل التعــليم المختلفة، حتى لا يتم تخريج أعداد كبيرة من تخصصات لا يحتاجها سوق العمل.

٤ – *تعميق فكر العمل الحر وتقليل مخاطره*

حدثــت رواسب كثيرة في فكر وثقافة العامل المصرى، نتيجة الاعتماد على الدولة لســنوات طويــلة أثــناء تطبيق النظام الاشتراكى، حيث كانت الدولة تتولى تعيين الخريجين وتتولى تسهيل كافة شئون الأفراد صحياً وثقافياً ومعيشياً أيضاً. وقد نتج عن ذلك أن الشباب مــازال ينتظر العمل الحكومي لسنوات طويلة. ويفضله على العمل الخاص، وإن كان براتب أو امــتيازات أقل. والآن وبعد التحول الذي حدث في النظام الاقتصادي لمصر والتوجه إلى نظــام السوق الحر، وبالتالى التخلى عن سياسة التزام الدولة بتشغيل الشباب، فلابد من العمل عــلى تغييــر فكر ومفهوم الشباب نحو العمل في القطاع الخاص وإقامة مشروعات صغيرة، ولاشــك أن تغييــر هــذا الفكــر يعتبر أحد التحديات الهامة لمواجهة مشكلة البطالة، ويمكن للأجهزة الإعلامية القيام بدورها فى هذا المجال.

٣-١-٢ : *التحديات الاقتصادية*

١ – *نقص الاستثمارات*

إن المــزيد مــن الاستثمارات يؤدى إلى المزيد من الصناعات والخدمات، وبالتالى إلى خلق فرص عمل جديدة. ولعل أهم ما يعوق مواجهة مشكلة البطالة في مصر هو أن حجــم الاستثمارات لازال قاصراً عن خلق فرص عمل بالقدر الكافى لتشغيل أعداد كبيرة مــن العمالــة ؛ ولــذا فإن التحدي الأساسى هو تهيئة المناخ المناسب للاستثمارات في مصر وتشــجيعها، ويســتوي فــي ذلــك الاستثمار المحلى أو العربي أو الأجنبي، خاصة فى ظل المنافسة الشديدة بين الأسواق التى تجتذب الاستثمارات من مختلف المصادر، فإن كافة دول العالم تسعى جاهدة لجذب المزيد من الاستثمارات ، كما أن الدول الأسيوية المعروفة بالنمور

الاقتصـــادية، رغـــم أنهـــا قـــد وصـــلت إلى هذا الوضع من التقدم الصناعي والتكنولوجي بالاستثمارات التي تتم على أرضها، فإنها مازالت تقدم المزيد من التسهيلات لجذب المزيد من هذه الاستثمارات.

وللـــتدليل على أهمية التنمية الاقتصادية المطردة لمجابهة مشكلة البطالة، أوضحت إحـــدى الدراسات (العيسوى، ٢٠٠٢) أنه إذا حدث تحسن طفيف فى معدل النمو الاقتصادى الحالى ليرتفع من ٣,٦% إلى ٥% سوف نحتاج إلى ٢٥ عاما حتى نصـــل إلى المعدل الآمن للـــبطالة، أما إذا حدث ارتفاع سريع فى معـــدلات النمو الاقتصـــادى، بحيث يصل من ٨% إلى ٩%، فإن الوصول إلى المستوى الآمن للبطالة سوف يستغرق ٧,٥ سنة فقط.

وفى مجـــال الاســـتثمار، لازال يوجـــد فـــي مصر العديد من المشكلات الإدارية والـــبيروقراطية الـــتى تواجـــه العديـــد من المستثمرين وتعتبر عائقاً كبيراً أمام المزيد من الاســـتثمارات، وللـــتدليل عـــلي ذلـــك أظهـــرت دراســـة حديثة أعدتها مجموعة " برايس ووترهاوس كوبرز " الدولية* أن مصر تفقد استثمارات أجنبية سنوياً تتراوح بين ٩٧٨ مليون دولار و ١٢٨٧ مـــليون دولار بسبب عدم وضوح القرارات في مجالات الاستثمار، وهو ما يضـــع مصر في مرتبة متوسطة عالمياً بالنسبة لدرجة " عدم الشفافية الاقتصادية "، فهي في المرتبة ١٣ من بين ٣٥ دولة تمت دراستها.

٢ - *ضعف الصادرات*

إن الـــزيادة فـــي الصـــادرات ما هى إلا نتاج الصناعات الجيدة والمتميزة، ونتيجة لظـــروف العولمة المتمثلة فى حرية انتقال السلع والخدمات بين الدول، كما أن هناك منافسات شديدة وشرسة في نفس الوقت على جودة المنتج والاستحواذ على الأسواق، ومن هذا المنطلق فلابـــد مـــن تحســـين جـــودة المنـــتجات المصرية لتنافس المنتجات العالمية. فإذا ما زادت

* جريدة الأخبار يوم ٢٠٠١/٧/١٤

الصـــادرات سيزيد الإنتاج، وبالتالي تتهيأ الظروف لخلق فرص عمل جديدة لتشغيل الشباب، ولاشـــك أن مصر تواجه العديد من الصعوبات الإدارية والفنية في سبيل زيادة صادراتها إلى الخارج، والتى تعتمد فى المقام الأول على رفع القدرة التنافسية للصادرات المصرية، وتسهيل إجراءات التصدير ضماناً للنفاذ إلى الأسواق الخارجية.

٣ – *عدم تشجيع ودعم الصناعات والمشروعات الصغيرة*

تمـــثل الصـــناعات الصـــغيرة أحد الحلول الأساسية لأزمة البطالة في مصر، وهى تســاهم فـــي امتصـــاص جزء كبير من العمالة في الدول ذات الكثافة السكانية العالية، وفى تخفيف حدة البطالة. وتشير إحدى دراسات صندوق النقد الدولي إلى قدرة الصناعات الصغيرة على استيعاب العمالة حيث أنها توفر وظائف لحوالي نصف العاملين في الصناعات التحويلية في الدول النامية الأكثر تقدماً وأكثر من ثلاثة أرباع العاملين في باقي مجموعة هذه الدول.

لـــذا يجب وضع استراتيجية متكاملة لتفعيل دور الصناعات والمشروعات الصغيرة فـــي الحد من مشكلة البطالة، وذلك من خلال تذليل كافة العقبات والمشكلات التى تواجه هذه المشـــروعات. ولعـــل مـــن أهـــم الخطوات التى تمت فى هذا المجال هو إنشاء جهاز تنمية الصـــناعات الصـــغيرة داخـــل الصندوق الاجتماعى للتنمية، وهو كيان مؤسسى مستقل يقوم بالـــتخطيط والإدارة والإشـــراف عـــلى المشروعات الصغيرة التى تنفذ فى محافظات مصر. ولكـــي تؤدى هذه الصناعات دورها، لابد من الربط بينها وبين الصناعات الكبيرة، كما يجب العمل على علاج خلل الهياكل التمويلية في هذه المشروعات وتوفير البنية الأساسية اللازمة، حـــتى لا يتحمل المستثمر الصغير عبئاً كبيراً، وكذلك يلزم توفير الشفافية والمعلومات الفنية والتكـــنولوجية والاقتصـــادية بـــالقدر الكافي. ولابد أيضاً من تدريب الشباب على إدارة هذه المشروعات، ومساعدتهم في إعداد دراسات الجدوى وتقديم المساندة المستمرة لهم أثناء تنفيذ المشروعات، وإعطاء الفرصة تلو الأخرى حتى تنجح هذه المشروعات.

٤ – تباطؤ النمو الاقتصادى

يعانى الاقتصاد المصري في الآونة الأخيرة من حالة ركود وكساد في السوق، نتيجة لعـدة عوامـل، لعـل أهمها عدم توافر السيولة المطلوبة للشراء وتزايد المخزون السلعى مع وجـود منافسـة شـديدة مـن المنتجات الأجنبية٠ وقد ترتب على هذه الحالة عدم تصريف المنـتجات، وبالتالي تأثرت حركة المصانع وتوقف البعض منها، كما قلل البعض الآخر من إنتاجه٠ وقد أدى ذلك إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من العمالة، ولو بصفة مؤقتة.

وقـد وجدت تفسيرات متعددة لهذه الحالة، فقد أرجعها البعض إلى انخفاض السيولة لـدى الأفراد، نتيجة صرف مبالغ كبيرة على المشروعات العملاقة التى لن تعطى ثمارها إلا بعـد سـنوات عديدة. وهناك من يرى أن حالة الركود الاقتصادي في مصر ترجع إلى حالة الركود التى يعانى منها الاقتصاد العالمي حالياً، فالاقتصاد المصري مرتبط بالاقتصاد العالمي والأسواق الخارجية، شأنه فى ذلك شأن أى اقتصاد في العالم.

وقـد كـان لأحداث الحادى عشر من سبتمبر ٢٠٠١ آثار حادة ساعدت على زيادة تـباطؤ معـدل الـنمو الإقتصادى فى مصر، فقد وقعت بالولايات المتحدة الأمريكية أعمال ارهابيـة روعت العالم اجمع. والواقع أن تداعيات هذا الحدث غير المسبوق قد أوضحت أن آثاره تتنوع بين آثار سياسية وعسكرية واقتصادية، وهى لم تصب الولايات المتحدة الامريكية وحدها، بل أصابت العالم أجمع.

وقد تأثرت قطاعات عديدة من الاقتصاد المصرى نتيجة لهذه الأحداث، كما تأثرت حركة التجارة الخارجية، وقطاعا السياحة والطيران بها.

وقد تمثلت ملامح تأثر قطاع السياحة فى الآتى (على، ٢٠٠١):

- انخفاض السياحة الوافدة إلى مصر بنسبة أولية ١٨% بعد الحادث مباشرة.

- انخفـاض معدلات الإشغال الفندقى فى مصر من ٩٠% إلى ما يتراوح ما بين ١٣% إلى ٢٥%.
- التراجع الكبير فى التعاقدات المستقبلية، سواء الفردية أم الجماعية.

وقـد قـدرت بعض الجهات خسارة قطاع السياحة المصرى بسبب أحداث الحادى عشـر مـن سبتمبر وتداعياتها بما يتراوح بين ٢ و ٣ مليار دولار. ومع التنوية إلى احتمال عـدم دقـة هـذه التقديرات، إلا أن الأمر الذى لاشك فيه أن خسائر قطاع السياحة المصرى كـبيرة، ومن المتوقع استمرارها لبعض الوقت، وربما تكون مرشحة للتفاقم إذا انتقلت الحرب الأمريكية ضد الإرهاب إلى دول عربية.

وقـد تسبب انخفاض حركة السياحة فى مصر، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف التأمين عـلى الطائرات والركاب وارتفاع تكاليف الأمان على الطائرات وفى المطارات إلى حدوث أضرار بالغة لقطاع الطيران فى مصر.

وأيـا كـانت أسـباب الركود فإن التحدي الكبير الذي يواجه الدولة حالياً هو وضع السياسـات الاقتصـادية اللازمة لإنعاش الاقتصاد المصري ورفع معدلات التنمية الاقتصادية خلال المدى القصير، حتى يمكن عودة حركة البيع والشراء مرة أخرى إلى حالتها الطبيعية.

٥ - *فتح أسواق للعمالة المصرية بالخارج*

وإذا كانت الدول العربية حالياً تعمل على الحد من العمالة الخارجية بها، واستبدالها بعمالـة وطـنية، فـإن الأسـواق العـربية بالتالى لم تعد كافية لاستقبال المزيد من العمالة المصـرية، لـذا فإن الدولة يجب أن تسعى من جانبها لفتح أسواق أخرى خارجية، ولتكن في الدول الأفريقية التي تنقصها العمالة الوطنية المدربة لتنفيذ خططها التنموية. كما أن انخفاض معـدلات الـنمو السـكانى فى الكثير من الدول الأوربية أدى إلى زيادة الطلب على العمالة الخارجية التى يجب أن يكون للمصريين نصيب فيه.

ويعتبر فتح أسواق خارجية للعمالة الوطنية تحدياً كبيراً لتشغيل العمالة المصرية والحد من مشكلة البطالة.

٣-٢ : الجهود المبذولة لمعالجة مشكلة البطالة

تعمُل أجهزة الدولة جاهدة على إيجاد الحلول لمشكلة البطالة ومحاولة خلق فرص عمل للجموع المتزايدة من الخريجين الذين يتزايد عددهم عاما بعد عام.

وقد قامت الدولة باتخاذ العديد من السياسات في هذا الشأن، مثل تشجيع الاستثمار بخلق المناخ الملائم عن طريق إصدار تشريعات قانون العمل الموحد وقانون حوافز الاستثمار ومنح قروض ميسرة للمشروعات الصغيرة وتمليك خمسة أفدنة لشباب الخريجين وتنفيذ برامج التدريب التحويلي التى تجريها وزارة القوى العاملة.

كما أن من أهم ما اتخذ من إجراءات في الماضي القريب هو إنشاء الصندوق الاجتماعي للتنمية في عام ١٩٩١. وكان الهدف الرئيسي من إنشائه هو التخفيف من الآثار السلبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي على محدودي الدخل، إلا أن أهداف الصندوق امتدت إلى الإسهام في حل مشكلة البطالة بوجه عام عن طريق تنفيذ أربعة برامج هى: تنمية المشروعات، وتنمية المجتمع، والأشغال العامة والتشغيل والتدريب. وقد أدى تمويل الصندوق حتى نهاية عام ٢٠٠٠ إلى قيام أكثر من ١٤٣ ألف مشروع صغير بحجم تمويلى قدره ٢,٨ مليار جنيه، ساهمت في توفير حوالي ٣٩٢ ألف فرصة عمل دائمة و ١١٧ ألف فرصة عمل مؤقتة (الجمال، ٢٠٠١).

وجدير بالذكر أن المشروعات العملاقة التى تجريها الدولة حالياً – مثل مشروع توشكى – ستستوعب أعداداً كبيرة من العمالة، ولكنها تستغرق عدة سنوات حتى يتحقق ذلك.

ولكــن هـــــذه الجهــــود الــتى قامت بها الدولة لم تكن كــافية لمواجهة مشــكلة الــبطالة، لذلــك تبنت الحكومة اعتبارا من عــام ٢٠٠١ برنامجاً قومياً طموحــاً يهدف إلى توفير ٨٠٠ ألف فرصة عمل سنوياً*.

هــذا .. وقد طرحت الدولة بالفعل فى النصف الثانى من عام ٢٠٠١ خمسة برامج لتشغيل ٨٠٠ ألف شاب، بيانها كالآتى:

١- بــرنامج تشــغيل الشــباب في الجهاز الإداري للدولة والهيئات الاقتصادية والخدمية، ويستوعب ١٧٠ ألفا من الخريجين.

٢- برنامج تشغيل الخريجين بمراكز معلومات القرى والأحياء، بواقع خمسة في كل قرية و عشرة في كل حى، ويتقاضى الخريج ١٥٠ جنيهاً لأصحاب المؤهلات العليا و١٢٠ جـنيهاً لخــريجي المعــاهد فوق المتوسطة و ١٠٠ جنيه لخريجي المعاهد المتوسطة ويوفر هذا البرنامج ٣٢ ألف فرصة عمل.

٣- بــرنامج التنمية المحلية الذي يتولاه الاتحاد التعاوني الإنتاجى، ويستوعب ١٢٨ ألف فرصـــة عمل، ويتمثل هذا البرنامج في تقديم قروض مدعمة (سعر فــائدة ٧% مثلها فى ذلك مثل قروض الصندوق الاجتماعي) إلى أصحاب الورش بالقرى والمدن، مقابل تشــغيل الخــريجين، وذلــك بمنح صاحب الورشة ١٠ آلاف جنيه لكل فرصة عمل يتيحها، وبحد أقصى ٦٠ ألف جنيه في حالة تدبير ٦ فرص عمل.

٤- بــرنامج الخطـــة العاجــلة لتنمية القرى والأحياء الذى بدأ من تسعة أشهر بتقديم ربع مــليون جــنيه لكــل قرية أو حى، ترتفع إلى نصف مليون جنيه بمحافظات القاهرة والجيــزة والقليوبية، والذي يتكلف سنوياً ١,٢ مليار جنيه، تصل في خلال ٥ سنوات إلى ٦ مليار جنيه. وهذا البرنامج يوفر ١٠٠ ألف فرصة عمل للشباب.

---

*بيان الحكومة أمام مجلس الشعب يوم ٢٠٠٢/١/٨.

٥- برنامج التدريب التحويلى لعدد ٤٢٠ ألف شاب بمراكز التدريب بالوزارات، مثل وزارتي الإسكان والإنتاج الحربي وغيرهما. وهناك التزام بتدبير فرص عمل للمتدربين بها سواء بالتعيين في هذه الوزارات؛ أو بمنحهم قروضاً لإقامة مشروعات صغيرة. وفى هذا الصدد تم حصر مراكز التدريب فى الجمهورية، وعددها ١٢٣٧ مركزاً وتقييمها من حيث إمكانية زيادة قدراتها وكفاءتها فى التدريب التحويلى. وقد تم اختيار ٣٠٠ مركز لتطويرها وتحديثها بواسطة الحكومة، وكذلك تم اختيار ١٠٠ مركز لإمكانية الاستفادة منها فى التدريب التحويلى للقطاع الخاص. وقد تم رصد مبلغ ٥٠٠ مليون جنيه لبرامج التدريب فى ميزانية عام ٢٠٠٢/٢٠٠٣.

٤ - الخلاصة والتوصيات

٤-١ : الخلاصة

نخلص مما سبق إلى أن البطالة ظاهرة عالمية تختلف حدتها من دولة إلى دولة، وأن معدل البطالة في مصر يصل إلى ٩% طبقاً لتحليل بيانات مسح القوي العاملة فى عام ٢٠٠٠. ويعتبر هذا المعدل عالياً، حيث تجاوز الحد الآمن لمعدل البطالة (٤%).

وترجع البطالة في مصر إلى أسباب عديدة، أهمها تحول الدولة من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، وعدم الالتزام بتعيين الخريجين سنوياً، وارتفاع معدلات النمو السكانى والذى أدى إلى الزيادة المستمرة في حجم قوة العمل التي تبلغ حوالي نصف مليون نسمة سنوياً، وعدم قدرة الاقتصاد المصري على توفير فرص عمل كافية لهم بسبب ضعف الاستثمارات وقلة الصادرات، وأيضاً انحسار فرص العمل فى الدول العربية./١/

ومن خصائص المتعطلين أن الغالبية العظمي منهم من المتعلمين، وأن خريجي التجارة يمثلون غالبية المتعطلين على مستوى جميع الشهادات الجامعية أو فوق المتوسطة أو

المتوسـطة، كمـا تتركز البطالة بين شباب الخريجين حيث أن حوالي ٩١ % من المتعطلين أعمـارهم أقـل مـن ٣٠ سنة، وتأتي أعلى نسبة بطالة في محافظة أسوان (٢٤,٦%) تليها محافظة كفر الشيخ (١٣,٢%) ثم محافظة قنا (١٢%)، وتوجد محافظات لم تزد نسبة البطالة بها عن ٥% وهي محافظات الفيوم والإسكندرية وبنى سويف، كما أن معدلات البطالة للإناث أعلى منها للذكور، وفى الحضر أعلى منها في الريف.

ولا تألو الحكومة جهداً في حل مشكلة البطالة، ولكن يجب الاعتراف بأن الحل ليس سـهلاً ولا يقع على عاتقها فقط، وإنما يجب أن يشترك فيه المجتمع بكافة مؤسساته الرسمية وغيـر الرسمية. فهناك العديد من التحديات أو الصعوبات التي تواجه معالجة مشكلة البطالة، مـنها ما هو متعلق بالجانب الديموجرافى المتمثل فى ارتفاع معدلات النمو السكانى، وبالتالى الـزيادة المطردة لأعداد الداخلين الجدد لقوة العمل، ومنها ما هو متعلق بخصائص قوة العمل ذاتها مثل ضعف القدرات الفنية والمهارية للشباب راغبى العمل، وعدم كفاءة النظام التعليمي الذي يفرز أعداداً كبيرة من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل. ومن التحديات أيضـاً مـا يتعـلق بالجـانب الاقتصادي للمشكلة التى أهمها تباطؤ النمو الاقتصادى ونقص الاستثمارات، وضعف الصادرات، وحالة الركود الحالية للبيع والشراء في السوق.

وقد طرحت الدولة في الآونة الأخيرة خمسة برامج لتشغيل الشباب لتوفير ٨٠٠ ألف فرصة عمل، وهى:-

١- برنامج التشغيل في الحكومة وقطاع الأعمال العام.
٢- برنامج إنشاء مراكز معلومات بالقرى والأحياء.
٣- برنامج قروض للمشروعات الإنتاجية والحرفية.
٤- برنامج الخطة العاجلة لتنمية القرى والأحياء.
٥- برنامج تدريب الشباب في مراكز التدريب المختلفة.

هــذا .. والمرجو أن تكون فرص العمل التى ستنشأ طبقاً لهذه البرامج فرص عمل حقيقيــة، حتى لا تكون لها آثار سلبية فى المستقبل، حيث إن حلول مشكلة البطالة تكمن كلما أمكن ذلك فى مضاعفة معدلات النمو الاقتصادى.

٤-٢ : التوصيات

فى إطــار العرض السابق لمشكلة البطالة تتحدد فيما يلى بعض التوصيات التى قد تسهم فى حل المشكلة :

أولاً: تهيــئة المناخ المناسب لتشجيع الاستثمارات، سواء كانت هذه الاستثمارات محلية أم عربية أم أجنبية، وإزالة العقبات التى تواجهها من أجل فتح الطرق أمام إنشاء أكبر عدد ممكن من فرص العمل، وربط حوافز الاستثمار التى تمنح للمشروعات الجديدة بالقدرة على توليد فرص عمل جديدة.

ثانيــاً: التأكيد على أهمية الاعتماد على الأساليب الإنتاجية كثيفة رأس المال حتى يتحقق نمــو اقتصـــادى سريع. وفى هذا الصدد يهمنا التأكيد على ضرورة عدم التخلى كــلية عن الأساليب الإنتاجية كثيفة العمالة، بغية إيجاد أكبر عدد ممكن من فرص العمل فى القطاعات الإنتاجية المختلفة.

ثالــثاً : العمل على زيادة حجم الصادرات وذلك عن طريق الاهتمام بجودة المنتجات، ودراســة احــتياجات الأســواق الخارجية، ووضع خطط التسويق الجيد لمنتجاتنا بالخــارج، والعمل على تفعيل دور المكاتب التجارية بسفارات مصر فى الخارج فى هــذا المجــال واعتبار ذلك من صميم مسئولياتها، على أن يتم تقييم عمل هذه المكاتب فى ضوء ما تحقق من أهداف.

رابعـاً : العمـل عـلى دراسة أسواق العمل في الخارج من أجل فتح مجالات للعمالة المصـرية بالأسـواق الخارجية، خاصةً السوق الأفريقية، كذلك الاهتمام بدراسة أسـواق العمل فى أوروبا التى بدأت بعض دولها فى الدخول فى مرحلة جديدة من الطـلب على القوى العاملة، نتيجة لانخفاض معدلات النمو السكانى فى العديد من دولها، والعمل على تفعيل دور الملحقين العماليين بسفاراتنا بالخارج لهذا الغرض.

خامساً : وقف التعيين في الجهاز الحكومي، إلا بقدر الاحتياج الفعلى، حتى لا يؤثر ذلك سـلباً علي الأداء الحكومى نتيجة لتضخم أعداد العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، وبالتالى تفاقم مشكلة البطالة المقنعة.

سادسـاً : إعـادة تحديـث وهيكلة النظام التعليمي الجامعي وقبل الجامعي بشقيه العام والفني، وذلك بتطوير أهداف وأساليب النظام التعليمى بالشكل الذى ينمى قدرات الطلاب على البحث والابتكار، مع تكليف الجهات البحثية المعنية بإجراء الدراسات الجادة التى تمكن من ربط السياسات والبرامج التعليمية بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل فى مصر والدول التى يمكن أن تستوعب أسواقها عمالة مصرية، وفى هذا الصـدد لا يجـب إغفال دور المكاتب الثقافية بسفارات مصر بالخارج فى متابعة أحـدث التطورات فى نظم وبرامج وأساليب التعليم فى الدول المختلفة ووضع هذه الخبرات الدولية تحت تصرف متخذى القرار فى مجال التعليم فى مصر.

سـابعاً : تكـثيف وزيـادة فاعـلية دور الجامعة العمالية فى مجال التدريب التحويلى للاسـتفادة مـن إمكانياتها المتاحة فى محافظات الجمهورية مع تطوير إمكانياتها التدريـبية، والعمـل عـلى أن تكون برامجها ورسالتها مختلفة تماماً عن برامج الجامعات والمعاهد الأخرى من منطلق اختلاف الأهداف بينهما.

ثامـناً : تكـثيف الجهود فى مجال التدريب التحويلي، من أجل إنشاء المزيد من مراكز التدريب المتطوره، ودعم وتطوير المراكز القائمة، حتى يمكن تلبية احتياجات سوق العمل من المهارات والحرف والمهن التى تتميز بندرة نسبية.

تاسعاً : الاهتمام بتقديم تدريب عالي المستوى للشباب، لإكسابهم المهارات المختلفة التي تؤهلهم للالتحاق بالوظائف التى تحتاج إلى مهارات عالية، لايوفرها النظام التعليمى، وأن يتواءم هذا التدريب باستمرار مع أحدث التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية.

عاشـراً : تشجيع الشباب على إقامة المشروعات الصغيرة، وتسهيل إجراءات منح القروض للشباب، وتقديم العون والدعم الفنى اللازم لاختيار وإنشاء وإدارة المشروعات الصغيرة، مع التأكيد على ضرورة وأهمية استمرار تقديم الدعم الفنى لطرق وأساليب تسويق منتجات هذه المشروعات مع العمل على الاستفادة من تجارب الدول الأخرى فى هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بأهمية وكيفية تحقيق التكامل بين أهداف وخطط المشروعات الصغيرة واحتياجات الصناعات الكبيرة من سلع مغذية يمكن أن تنتجها وتوفرها هذه المشروعات الصغيرة.

حـادى عشـر : الاهتمام بتنمية صناعة البرمجيات، وتشجيع شباب الخريجين ذوى التخصصات الملائمة على الانخراط فيها، مع توفير فرص التدريب اللازمة، والعمل على الاستفادة من خبرات الدول الأخرى فى هذا المجال.

ثـانى عشـر : إنشاء نظام معلومات لقوة العمل، بهدف رصد ومتابعة التغير فى حجم وخصائص قوة العمل، والتغير فى فرص العمل المتاحة والطلب على المهن والتخصصات المختلفة من وقت إلى آخر، على كل من المستوى القومى ومستوى المحافظات والمهن والأنشطة الإقتصادية المختلفة، وكذلك رصد ومتابعة مستوى

انتشار البطالة بما يساعد على تفهم حجم المشكلة والعوامل المؤثرة فى سوق العمل ونوعيـة للوظائف المتاحة، والخصائص المهارية للعمالة الجديدة التى قد يتطلبها تطويـر سوق العمل، مما يمكن من وضع الخطط والسياسات فى هذا المجال على أساس واقعى وعلمى.

ثـالث عشـر : سرعة إنشاء الوكالة القومية للتشغيل والمقترحة ضمن البرنامج القومى للتصـدى لقضـية الـبطالة والتشغيل، والتى من مهامها الرئيسية تطوير وإدارة استراتيجيات وسياسات وبرامج الحكومة للتشغيل، ودعم آليات القضاء على الخلل والفجوة بين العرض والطلب فى سوق العمل.

رابـع عشـر : الاهـتمام بقضية تعويض البطالة لفئات المتعطلين، ويتطلب ذلك تفعيل قـانون التأميـنات الإجـتماعية رقـم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتسهيل إجراءات صرف تعويـض البطالة للعمال المستحقين لإعانة البطالة. ولاشك أن صدور القانون رقم ١٥٦ لسـنة ٢٠٠٢ بانشـاء صـندوق إعانات الطوارئ للعمال المتعطلين بسبب الاغـلاق الكلي أو الجزئى للمنشآت يعتبر خطوة جيدة فى مسألة تعويض البطالة. ويحـتاج الأمر إضافة لما تقدم الأخذ فى الإعتبار إحتياجات الفئات المتعطلة والتى لم يسبق لها العمل من قبل وإيجاد المظلة التشريعية المناسبة لهم.

خـامس عشـر : تطوير اتجاهات المجتمع في مصر نحو تعظيم قيمة العمل والارتقاء بمسـتوى إتقانه، والعمل على تغيير فكر واتجاهات الشباب وتحفيزهم للاتجاه إلى العمـل الحر وعدم البحث والانتظار للوظائف الحكومية. مع التأكيد على مسئولية أجهـزة الإعـلام على إحداث التغيير المطلوب فى الاتجاهات السلوكية للشباب بصفة خاصة وللمجتمع بصفة عامة.

سادس عشر : ضرورة العمل على تحديث السياسة القومية للسكان وتفعيل دور الوزارات والهيئات والمجالس والمراكز المتخصصة ومؤسسات المجتمع المدنى العاملة فى مجال السكان، وكذلك العمل على التنسيق بين أنشطة هذه الجهات لتعمل جميعا فى تناغم من أجل خفض معدل النمو السكانى؛ وبالتالى خفض التدفق السريع والمتزايد للأفراد داخل سوق العمل واعطاء هذه القضية الاهتمام اللازم باعتبارها مشكلة قومية هامة.

والله ولى التوفيق.

المـــراجـــــــع

المراجع باللغة العربية:

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، "بحث العمالة بالعينة"، ١٩٩٨.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء،" تقرير بشأن نسبة البطالة بجمهورية مصر العربية مقارنة بنسب البطالة العالمية ١٩٩٩-٢٠٠٠"، ديسمبر ٢٠٠٠.

- الجهـــاز المركـــزي للتعبـــئة العامة والإحصاء، "العمالة والبطالة في جمهورية مصر العربية"، قطاع الإحصاء، إبريل ٢٠٠١.

- الجهـــاز المركـــزي للتعبئة العامة والإحصاء، "دراسة عن العمالة والبطالة بجمهورية مصـــر العربية"، ورقة مقدمة لندوة مشكلة البطالة في جمهورية مصر العربية، جامعة الأزهر، ١٤-١٦ يوليو ٢٠٠١.

- الجهـــاز المركـــزي للتعبئة العامـــة والإحصــــاء، " تعـــداد جمهورية مصر العربية ٢٠٠٢/١/١".

- الجمـــال، حسين ، "دور الصندوق الاجتماعي للتنمية في حـــل مشكلة البطالة"، ورقة مقدمة لندوة مشكلة البطـــالة في جمهورية مصر العربية، جامعة الأزهـــر، ١٤-١٦ يوليو ٢٠٠١.

- العيسوى، "استراتيجية شـــاملة لزيادة التشغيل فى مصر"، ورقة مقدمـــة لندوة الثلاثاء ٢٢ يناير ٢٠٠٢، بمعهد التخطيط القومى.

- الفرجـــانى، نادر، "أبعاد مشكلة البطالة فى مصر"، مركز المشــكاة للبحوث، القاهرة، ٢٠٠١.
- الهــنيدى، عــبد اللطيف، "البطالة الحالية والمتوقعة في مصر"، ورقة مقدمة إلى ندوة قضــية الــبطالة وتوفير فرص العمل المنعقدة بأكاديمية البحث العلمي، القاهرة، يناير ١٩٩٦.
- حســن، فاطمـــة، "مشكلة البطالة في مصر – المخاطر والاحتمالات"، مركز دراسات وبحوث للدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠١.
- جريدة الأخبار المصرية، ٢٠٠١/٧/٤.
- رضـــوان، سمير، "نحو استراتيجية للعمالة فى مصر"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ومنظمة العمل الدولية، ورقة عمل، القاهرة، ١٩٩٧.
- عــلى، مغـــاورى، "الـــثلاثاء الأســـود – الأثـــر على مصر والعالم"، كتاب الأهرام الاقتصادى، ١٦٨، ٢٠٠١.
- عوض، ابراهيم محمود، "الاختلالات فى سوق العمل المصرى وأساليب الموازنة بين العرض والطلب"، رسالة دكتوراه – معهد الإحصاء، ٢٠٠٢.
- قوطة، عبد الوهاب، مجلة المصور، العدد ٤٠٣١، ١١ يناير ٢٠٠٢.
- مخـــلوف، هشـــام وآخرون، "تخطيط القوى العاملة ونظم المعلومات"، الندوة الإقليمية حـــول المســـوح الأســـرية والبيانات اللازمة لتخطيط القوى العاملة، معهد التخطيط القومى، ١٩٨٧.

- مخلوف، هشام وعبد القادر، فريال "إسقاطات السكان المستقبلية لمحافظات مصر لأغراض التخطيط والتنمية ٢٠٠١-٢٠٢١" المركز الديموجرافى بالقاهرة، سبتمبر ٢٠٠٠.

- مخلوف، هشام و الشيشينى، عزت "الديموجرافيا الأمنية" أكاديمة الشرطة، وزارة الداخلية، ٢٠٠٠.

- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، حصر فائض الخريجين، ١٩٩٣.

- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، البرنامج القومى للتصدى لقضية البطالة والتشغيل، ٢٠٠١.

- وزارة القوى العاملة، بحث العمالة العائدة من الكويت والعراق نتيجة لأزمة الخليج، ١٩٩٢.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Cairo Demographic Center, "Human Resources and Labour Market Demand in Egypt (Years 1990-2000), Research Monograph Series, No.23, Part 2, CDC, Annual Seminar, 1993, Cairo, 1994.

- Makhlouf, H., Zaghloul, Saad. and Ferial, A. " Population Projections for Socioeconomic Development in Egypt", Working paper No.8, Cairo Demographic Center, 1994.

- United Nations, Statistical Yearbook, 44th Issue 1997, New - York 2000.

الفريق البحثـــى

أولا : الباحثون

١- الأستاذ الدكتور / هشام مخلوف — باحث رئيسى
٢- لواء دكتور/عزت الشيشينى — نائب الباحث الرئيسى
٣- دكتور/ محمد مصطفى عطية
٤- دكتور / إبراهيم محمود عوض
٥- دكتور / محمد مصطفى حسن

ثانيا : المستشارون

١- الأستاذ الدكتور / شفيق شعبان
٢- الأستاذ الدكتور / محمد جمعة الروبى
٣- دكتور / محمد عثمان
٤- دكتور / محمد فتوح
٥- دكتور / إبراهيم خضير

ثالثا : مساعدو الباحثين

١- السيدة / سوزان حسن
٢- الآنسة / أمانى يشوع جاد
٣- الآنسة / هناء يشوع جاد



المركز الديموجرافى فى سطور

- تـم إنشـاء المركز الديموجرافى فى عام ١٩٦٣ طبقا لأتفاقية بين الحكومة المصرية والأمم المتحدة.
- صـدر فى يـناير عام ١٩٩٢ قرار جمهورى باعتبار المركز هيئة مصرية مستقله.
- يقـوم المركـز بـإعداد الكوادر من الديموجرافيين المؤهلين لخدمة اغراض التنمية فى الدول العربية وأفريقيا وآسيا وشرق اوروبا.
- يـنظم المركـز برامج دراسية تتيح للدارسين الحصول على الدبلوم العـام والخاص والماجستير فى الديموجرافيا وعلوم السكان والتنمية.
- يعقـد المركـز برامج تدريبية مكثفة ودورات تدريبية قصيرة المدى وندوات وحلقات دراسية فى الديموجرافيا والإحصاء والحاسب الآلى.
- تم تخريج عدد ٢٩٣٣ باحثاً ومتدرباً فى خلال الفتره (١٩٦٣ – ٢٠٠٠) وقد حصلوا على: درجتى الدبلوم والماجستيرفي علوم السكان والتنمية ينتمون الى ٨٦ دولة من اسيا وافريقيا وشرق اوروبا.
- يصـدر المركز مجموعة من المطبوعات باللغة الإنجليزية بالإضافة إلى عدد من المترجمات باللغة العربية.
- اختار صندوق الأمم المتحدة للسكان المركز كأحد المراكز المتميزة للأشراف على تنفيذ المشروعات التى يمولها الصندوق فى بعض الدول العربية.
- يـتعاون المركـز مـع عديـد مـن الهيـئات الحكومية والاقليمية والدولية والجـامعات ويتبادل الخبرات والاصدارات مع المراكز المتخصصة.
- يـنظم المركـز مؤتمـرا سـنوياً يعرض فيه الأبحاث التى يقدمها الخبراء والدارسـين فى مصـر والخـارج فى مجالات السكان المتعددة، وتنشر هذه الأبحـاث فى مونوجراف يتم اهدائه الى المكتبات والهيئات المتخصصة فى مصر والخارج.
- لـلمزيد مـن المعـلومات يمكن الاطلاع على موقع المركز بشبكة الانترنت وعنوانه:cdc@frcu.eun.eg.



CDC IN BRIEF

- CDC was established in 1963 according to an agreemen between the Egyptian Government and the United Nations.
- In January 1992, a presidential decree designated CDC as ar independent institution.
- CDC provides training at various academic levels to persons working in the field of population in the countries of the Middle East, Africa, and Asia.
- CDC executes and conducts training programs and awards students with General Diplomas in Demography, Special Diplomas in population and development as well as M.Phil. degrees in Demography, .
- CDC organizes intensive programs, symposiums, and workshops on Demography, Statistics, and Computer.
- Research Monographs, Working Papers, Occasional Papers, Population and Development Series, UN Translated Series, and Newsletters are regularly published by CDC.
- CDC cooperates and exchanges expertise from regional and international organizations, universities and other institutions.
- The United Nations Population Fund (UNFPA) in New York approved giving full accreditation to CDC as an Executing Agency.
- CDC has one of the richest demographic libraries in the Middle East in the field of demography. The library uses POPLINE Program, of Johns Hopkins University.
- CDC organizes annual seminars to present research papers and researches carried out by experts and researchers in Egypt and abroad. These research papers are published in a monograph and are distributed to specialized libraries and institutions in Egypt and foreign countries.
- For more information, refer to CDC site on the internet: cdc@frcu.eun.eg.

16- It is necessary that the National Population Policy to be updated. In this respect, the roles of ministries, public organizations, local councils and civil authorities concerned with the population problem should be activated. Co-ordination of the activities of these institutions ought to be harmonized to achieve the ultimate goal of bringing down the rate of population and labor force growth.

10- Simplifying procedures for granting loans as well as providing technical assistance and support, needed to select, set-up and manage small businesses or industrial enterprises.

11- Giving importance to developing the computer programming industry by encouraging suitable young graduates to get involved, and providing them with the necessary training opportunities.

12- Establishing an information system for the labor force to monitor unemployment and its various features, as well as the seasonal changes in available job opportunities, both at the national and local levels.

13- Establishing the National Agency for Employment as was suggested in the National Program for confronting the unemployment problem. One of the main tasks of this agency is to develop employment strategies, policies and programs; and initiate mechanisms of eradicating imbalances between supply and demand in the labor market.

14- Emphasizing the importance of the issue of compensating the unemployment persons. In this respect, the social insurance Law 79/1975 should be enforced, especially in terms of easing and expediting procedures of payment compensations. The issuance of Law 156/2002 for establishing a fund for emergency subsidies for the unemployment workers following a total or partial termination of the activity of the establishment is a step in the right direction. The issue of granting subsidies for the unemployed who never worked before need to be considered.

15- Encouraging new graduates to start-up new businesses and urging them to turn to private enterprises instead of waiting for government employment.

and energizing the commercial attaché offices of Egyptian embassies.

4- Exploring employment opportunities in foreign labor markets to assess the depth of demand for Egyptian workers and professionals, especially in Africa and West Europe, and activating the role of the labor attaches in that respect.

5- Restricting employment in government agencies to the actual needs to avoid adverse impact on the performance of the Government, and preventing negative results of multitudes of state civil servants, and consequently aggravating the disguised unemployment problem.

6- Reforming the education system by improving the teaching methods in a way that develops the students' innovative and research capabilities, and by also relating educational policies to actual needs of the labor market.

7- Intensifying the role of the University of Workers in the area of transformational training by making use of its resources throughout the Governorates of Egypt. Training programs of this university have to be properly adjusted and should be distinguished from other universities and institutes.

8- Intensifying efforts in the field of transformational training by establishing training centers, and supporting and developing the existing centers to fulfill the needs of the labor market.

9- Considering seriously top-level training for young people so as to acquire various skills that qualify them to be employed in highly skilled jobs.

5- Extending vocational training and other sorts of schooling to the youth to build their capacities to be able to effectively participate in the labor market.

Hiring unemployed youth in governmental agencies and the public sector is a response to social pressures and the exacerbation of the unemployment problem. In fact, this solution means that young people are transferred from complete unemployment, to disguised unemployment. Although this is a temporary solution to provide work for the unemployed young people, it has negative effects, such as inflated bureaucracy.

A solution to the unemployment problem has to focus on increasing means to boost economic growth. Extending support to labor intensive production technologies might be the answer.

Recommendations

The following recommendations may help policy and decision-makers in confronting the unemployment problem:

1- Creating a friendly business environment to attract investments, whether local, Arab, or foreign, by simplifying procedures for capital inflow to the country to generate the largest possible number of job opportunities. This is possible through a system of investment incentives and guarantees for new projects that generate job opportunities.

2- Expanding labor-intensive production techniques to generate a large number of job opportunities in various productive sectors, particularly agriculture and land reclamation.

3- Increasing Egyptian exports by giving the utmost concern to product quality, working out the proper marketing plans abroad,

that train clerks, secretaries and so forth for two years after obtaining a high school diploma represent the highest proportion of unemployed individuals. Unemployment is common among young graduates, where about 91 percent of the unemployed are 30 years old or less. Geographically, the highest unemployment rate is found in the Governorate of Aswan followed by Kafr-El-Sheikh and Qena. The unemployed individuals represent about 24.6, 13.2 and 12 percent of the active labor force in these Governorates, respectively. Yet, in the Governorates of Faiyum, Alexandria and Beni-Suwayf unemployment rate does not exceed 5 percent. Unemployment is higher among females than among males; and also higher in urban than in rural areas.

The Government is doing its best to solve the unemployment problem. However, the solution is neither simple, nor it is the sole responsibility of the Government. The private sector and other Non-Profit Organizations also share the responsibility. Several challenges and difficulties obstruct efforts to overcome the unemployment problem. Challenges include the accelerated annual growth of labor force without generating job opportunities; the inferior quality of young graduates who are seeking their first employment; the distortions in the education system that graduated individuals, whom the market does not demand; and the slow performance of the Egyptian economy, which lacks investments, unable to export, and the current global recession, all complicate the problem further.

The Government has lately put forth five employment programs to provide approximately 800 thousand job opportunities each year:

1- Hiring new young employees in the Government and the public sector,
2- Establishing information centers in villages and districts, thus availing new job opportunities,
3- Providing loans to productive and handicraft projects,
4- Articulating action plans and schemes to develop villages and districts, and

UNEMPLOYMENT
CAUSES AND CHALLENGES

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

Summary

Unemployment is a common problem in many countries. To certain extent, unemployment is a global phenomenon. The magnitude, intensity and facets of the problem vary from one country to another, however.

According to the findings and results of the Labor Force Survey conducted in 2000, Egypt unemployment rate was estimated at 9 percent, which is considered high since it exceeded the normal unemployment rate, of. 4 percent. Unemployment in Egypt is the result of several causes. The most important of which are: (a) shifting from a planned economy to a free market system; (b) the Economic Reform and Structural Adjustment Program (ERSAP) called for privatizing state-owned establishments and controlling government spending thus laying-off a considerable number of workers and limiting the number of newly hired public employees; (c) as the population grows, the labor force grows as a result of young individuals joining the labor force reaching about half a million person per annum; (d) due, in part, to the global economic conditions, insufficient return of investments for exports and the absorptive capacity of the Egyptian economy, the market failed to provide sufficient job opportunities to meet annual increase in labor force, (e) the economic hardship that countries of the region share has led to declining the number of Egyptian workers employed in other Arab countries.

The majority of the unemployed individuals are graduates of universities and technical secondary schools. The graduates of institutes

Foreword

Unemployment is a global phenomenon that is common to both developed and developing countries. The size and magnitude of the problem varies, however, from one country to another. For developing countries, unemployment is a problem induced by rapid population growth that causes imbalances between the supply of labor force seeking a decent job opportunity that generates proper income, on one hand; and the economic capabilities and capacities of these developing countries needed to generate job opportunities on the other. There is a positive association between population growth in developing countries and the growing number of unemployed youth.

Today Egypt, as other developing countries, suffers from unemployment due, in part, to improper management of natural resources and lack of economic capacities needed to generate jobs for new graduates joining the labor force each year. This has caused serious social and economic situations that pressured decision-makers to work hard on finding appropriate solutions to mitigate this problem.

Among the mandates of CDC is to examine the unemployment problem in Egypt by shedding the light on the causes and consequences to provide decision-makers with appropriate applicable recommendations. We hope these recommendations are of use in easing the intensity of the predicament.

It is my pleasure to introduce this study. I would like to acknowledge the effort that the CDC researchers have done in producing this study. I also wish to thank those who provided assistance in producing this report. I hope this study is of use to those interested in addressing the unemployment problem in Egypt.

Prof. Hesham Makhlouf

CDC Director

This New Series

In accordance with its significant role in presenting and analyzing the conditions of the population of Egypt; and in disseminating the results of population studies and research in a simplified form for the unspecialized persons, the CDC is issuing this new series:

"Papers on the Demography of Egypt"

The series addresses several population issues, such as unemployment and slum areas. It also tackles the status of sub-population groups, including but not limited to, children, women, youth, physically disabled and the elderly. Each of this series produces issue outlines, future expectations, and examines key policy alternatives and required actions.

The CDC also welcomes prospective contributions of researchers in related disciplines providing all technical and logistic support. For further improvement and attaining the objectives of the series, the CDC welcomes any comments or suggestions regarding the organization and contents of the series.

Cairo Demographic Center
78 Street No.(4) - El-Hadhaba Elolya,
Mokattam 11571, Cairo - Egypt
Tel.: 5080735 - 5080745 - 5080950
Fax : 5082797
E-mail : cdc@frcu.eun.eg
Web Site : www.cdc.eun.eg

Cairo Demographic Center



Unemployment In Egypt Causes And Challenges

